

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PAKPAK BARAT**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

THOMAS DAMANIK

NIM. 500014227

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**



LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

JUDUL TAPM : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PAKPAK BHARAT

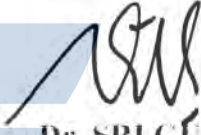
PENYUSUN TAPM : THOMAS DAMANIK
NIM : 500014227
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
HARI/TANGGAL : MINGGU 07 JULI 2015

Menyetujui

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. ETTY PUJI LESTARI, M.Si
NIP. 19740416 200212 2 001



Dr. SRI GUSTINA PANE, M.Si
NIDN 0108087202

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen,

Direktur Program Pascasarjana,


MOHAMAD NASOHA, SE., MSc.
NIP. 19781111 200501 1 001


SUCIATI, M.Sc. Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

NAMA : THOMAS DAMANIK
 NIM : 500014227
 PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
 JUDUL TESIS : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
 KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
 KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH
 KABUPATEN PAKPAK BHARAT

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tugas Akhir Program
 Magister (TAPM) Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada

Hari Tanggal : Minggu 07 Juni 2015
 Waktu : 10.00 s.d 12.00 WIB

dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji,
Drs. AMRIL LATIF, M.Si
 NIP. 19630101 199103 1 004

()

Penguji Ahli,
Prof. Dr. Ir. MUSA HUBEIS, MS.,Dipl.Ing.,DEA
 NIP. 19550626 198003 1 002

()

Pembimbing I,
Dr. SRI GUSTINA PANE, SE., M.Si
 NIDN. 0108087202

()

Pembimbing II,
Dr. ETTY PUJI LESTARI, SE., M.Si
 NIP. 19740416 200212 2 001

()

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PAKPAK BHARAT

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi, oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah explanatory research. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 90 responden dari 113 jumlah populasi dengan metode random sampel. Penelitian ini menggunakan skala likert serta teknik analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat, dimana Disiplin Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE AT THE REGIONAL SECRETARIAT OFFICE OF PAKPAK BHARAT DISTRICT

ABSTRACT

Human resources are one of the organizational elements which play an important role in organizational activities. Employees' performance is a qualitative and quantitative work outcome achieved by an employee in doing his job according to his responsibility. Therefore, performance is an important thing for an organization. An employee's performance will be effective when it is supported by work environment, work motivation, and work discipline. There is close relation between a person's performance and organizational performance; therefore, an organization should pay serious attention to human resource factor.

The objective of the research was to find out the influence of work environment, work motivation, and work discipline on employees' performance at the Regional Secretariat Office of Pakpak Bharat District. The research used a descriptive quantitative survey and an explanatory research method. The population was 113 employees, and 90 of them were used as the samples, taken by simple random sampling technique. The research used Likert scale, and the data were analyzed by using multiple regression analysis in order to test the hypothesis at the significance level $\alpha = 0.05$.

Based on the result of the hypothesis, it could be concluded that, simultaneously, there was positive and significant influence of work environment, work motivation, and work discipline on employees' performance at the Regional Secretariat Office of Pakpak Bharat District. Partially, work environment, work motivation, and work discipline had positive and significant influence on employees' performance at the Regional Secretariat Office of Pakpak Bharat District. Work discipline had the most dominant influence on employees' performance at the Regional Secretariat Office of Pakpak Bharat District.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PAKPAK BHARAT”**. Dalam menyelesaikan TAPM ini peneliti mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan yang sangat luar biasa dari semua pihak. Oleh sebab itu, dengan penuh kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga, kepada:

1. Ibu Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D., Rektor Universitas Terbuka, Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D., Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka, Bapak Mohamad Nasoha, SE., M.Sc. Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Bapak Drs. Amri Latif, M.Si., Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Universitas Terbuka Medan; Bapak Dr. Said Kelana, M.Si selaku pembahas ahli pada BTR; Bapak Adrianto, SE, MM sebagai Koordinator Bantuan Belajar MM UT UPBJJ Medan; Ibu Sondang P. Pakpahan, MA yang telah banyak membantu peneliti dalam pengurusan administrasi perkuliahan.
2. Ibu Dr. Sri Agustina Pane, M.Si., sebagai Dosen Pembimbing I, yang dengan penuh kesabaran dan perhatian telah membimbing peneliti selama proses penulisan TAPM;


3. Ibu Dr. Etty Puji Lestari, M.Si., sebagai Dosen Pembimbing II, yang juga telah membimbing dan memberikan banyak masukan dan petunjuk selama penulisan TAPM:
4. Bapak dan Ibu Tutor Tatap Muka dan Tutor Online Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka, UPBJJ-UT Medan.
5. Secara Khusus dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Remigo Yolando Berutu, MBA beserta Keluarga yang telah banyak memberikan bantuan dan inspirasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan TAPM ini.
6. Bapak Sekretaris Daerah beserta Seluruh Jajaran Pimpinan Pada unit kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat : Bapak Asisten, Bapak Kepala Bagian beserta seluruh Keluarga Besar SETDA dan Bagian Humas SETDA yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
7. Kepada Kedua orang tua ku tersayang, Alm. T. Damanik dan S. Br Purba Tambak yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik hingga menjadi dewasa, isteriku tercinta, Indah P. Sinamo, SE dan puteraku Tidia Jevantonius Damanik yang telah menjadi penyemangat dalam menyelesaikan TAPM.
8. Kepada Saudara-saudara ku : Kakak A. Br Damam, A.m.k. AK Simanjuntak, SP, Abang AIPDA BT. Damanik, SH B.Br Paredo, AMkeb, yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan TAPM:

9. Seluruh teman-teman Mahasiswa Program Pasca Sarjana Magister Manajemen kelompok belajar UPBJJ UT Medan, terima kasih atas kebersamaan kita selama porses perkuliahan dari semester satu hingga sekarang. Semoga kedepannya kita diberikan kesehatan dan kesuksesan dimanapun kita bertugas.
10. Semua pihak yang turut terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu per satu semoga bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah diberikan mendapat berkat yang tak berkesudahan dari Tuhan yang Maha Esa.

Peneliti menyadari bahwa penulisan TAPM ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan kemampuan, pengetahuan, tenaga dan waktu yang ada. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak guna kesempurnaan TAPM ini. Akhir kata, peneliti berharap Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat bermanfaat. Terima kasih.

Pakpak Bharat, Juni 2015

Peneliti,



THOMAS DAMANIK
NIM 500014227

DAFTAR RIWAYAT HUDP

Nama : THOMAS DAMANIK
 Tempat, Tanggal Lahir : Pamah, 22 September 1982
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Agama : Katolik
 Status Perkawinan : Menikah
 Jumlah Anak : 1 (satu) Orang
 Alamat Rumah : Jl Sikadang Njadi Desa Boang Manalu
 Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat

RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun 1989-1995 : SD Swasta GKPS Pamah – Kab. Deli Serdang
 Tahun 1995-1998 : SLTP Swasta Silinda – Kab. Deli Serdang
 Tahun 1998-2001 : SMU RK. Serdang Murni L.Pakam
 Tahun 2001-2006 : Fakultas Kesehatan Masyarakat USU
 Tahun 2013-Sekarang : Magister Manajemen Universitas Terbuka

RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun 2006-2010 : Sebagai Pekerja Sosial di Lembaga Bantuan Kemanusiaan (Nias, Mentawai dan Padang)
 Tahun 2010-2012 : Staf Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pakpak Bharat
 Tahun 2012-2014 : Staf Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat
 Tahun 2014-Sekarang : Kepala Sub Bagian Keprotokolan & Persandian Pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bhar

Pakpak Bharat. Juni 2015

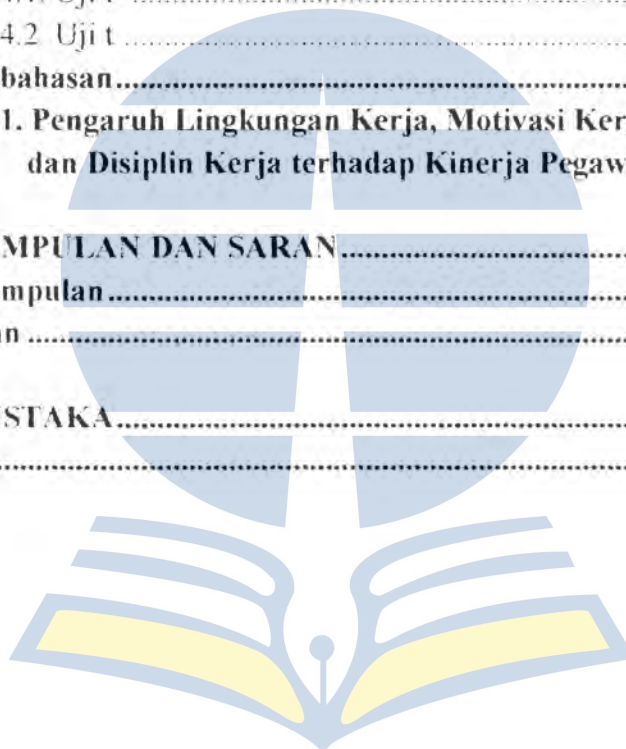
Peneliti,

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR RIWAYAT HIUDIP.....	vi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Lingkungan Kerja.....	11
2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
2.1.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	11
2.1.3. Fakto-faktor Memengaruhi Lingkungan Kerja.....	15
2.1.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.2. Motivasi Kerja.....	22
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.2.2. Teori-Teori Motivasi Kerja.....	24
2.2.3. Faktor-Faktor Memengaruhi Motivasi.....	29
2.2.4. Manfaat dan Tujuan Motivasi.....	30
2.3. Disiplin Kerja.....	31
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	31
2.3.2. Tingkat Disiplin Kerja.....	33
2.3.3. Faktor-Faktor Memengaruhi Disiplin Kerja.....	34
2.4. Kinerja.....	37
2.4.1. Pengertian Kinerja.....	37
2.4.2. Penilaian Kinerja.....	38
2.4.3. Faktor-Faktor Memengaruhi Kinerja.....	39
2.4.4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	40
2.5. Penelitian Terddahulu.....	40
2.6. Kerangka Konseptual.....	43
2.7. Hipotesis.....	44

BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1. Desain Penelitian.....	45
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	46
3.3.1. Populasi Penelitian	46
3.3.2. Sampel Penelitian	46
3.4. Teknik Pengumpulan Data	47
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	48
3.6. Operasionalisasi Variabel	48
3.7. Instrumen Penelitian	52
3.8. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	52
3.8.1. Pengujian Validitas	52
3.8.2. Pengujian Reliabilitas	54
3.9. Metode Analisa Data	55
3.9.1. Model Analisis Deskriptif	55
3.9.2. Metode Analisis Statistik.....	55
3.9.2.1. Metode Analisis Regresi Linier Berganda	55
3.9.2.2. Uji Asumsi Klasik	56
3.9.2.2.1. Uji Normalitas	56
3.9.2.2.2. Uji Multikolinieritas	57
3.9.2.2.3. Uji Heteroskedastisitas	58
3.9.2.3. Uji Koefisien Determinan	58
3.9.2.4. Pengujian Hipotesis.....	59
3.9.2.4.1. Uji F.....	59
3.9.2.4.2. Uji t	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1. Gambaran Umum Organisasi.....	61
4.1.1 Bagan Organisasi Sekretariat Daerah.....	62
4.1.2. Visi dan Misi	63
4.1.2.1. Visi	63
4.1.2.2. Misi.....	63
4.1.3. Geografis dan Demografi	64
4.1.4. Topografi	65
4.1.5. Administratif.....	65
4.1.6. Sosial Ekonomi Masyarakat.....	66
4.2. Karakteristik Responden	66
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	67
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	68

4.3. Analisis Deskriptif Penelitian	69
4.3.1. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	70
4.3.2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	71
4.3.3. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	72
4.4. Analisis Statistik Inferensial	74
4.4.1. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda.....	74
4.4.2. Pengujian Asumsi Klasik.....	77
4.4.2.1. Uji Normalitas.....	77
4.4.2.2. Uji Multikolinierisitas.....	79
4.4.2.3. Uji Heteroskedastisitas.....	80
4.4.3. Analisis Koefisien Determinasi.....	81
4.4.4. Pengujian Hipotesis.....	82
4.4.4.1. Uji F.....	82
4.4.4.2. Uji t.....	82
4.5. Pembahasan	86
4.5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91
5.1. Kesimpulan.....	91
5.2. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	96



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Tingkat Kehadiran dan Ketidak Hadiran PNS Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat	7
Tabel 3.1. Kerangka Alokasi Proporsional Penyaringan Populasi dan Sampel Penelitian	47
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian	51
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Variabe Lingkungan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja	53
Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel	55
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	67
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Tabel 4.5. Analisis Deskriptif	70
Tabel 4.6. Penjelasan Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	70
Tabel 4.7. Penjelasan Responden Atas Variabel Motivasi Kerja (X2)	71
Tabel 4.8. Penjelasan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja (X3)	73
Tabel 4.9. Variables Entered/Removed	74
Tabel 4.10. Hasil Koefisien Regresi	75
Tabel 4.11. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	78
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas	79
Tabel 4.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	81
Tabel 4.14. Hasil Uji Serempak (Uji F)	83
Tabel 4.15. Hasil Uji Parsial (Uji t)	84

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
<i>Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....</i>	96
<i>Lampiran 2 Tabulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....</i>	101
<i>Lampiran 3 Tabulasi Master Data Penelitian.....</i>	102
<i>Lampiran 4 Output Hasil Uji SPSS.....</i>	105
<i>Lampiran 5 Peta Wilayah.....</i>	120



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2003). Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung dengan teknologi melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia didalam organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2001). Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Menurut Siagian (2004) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin, (Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai

dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2004). Pegawai yang mematuhi peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi maka organisasi mempunyai disiplin yang tinggi dan akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas organisasi.

Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis, 2002). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan pertanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain Hakim (2006) secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kabupaten Pakpak Bharat merupakan daerah otonomi baru hasil pemekaran dari Kabupaten Dairi Provinsi Sumatera Utara berdasarkan UU Nomor 9 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Nias Selatan, Kabupaten Pakpak Bharat dan Kabupaten Humbang Hasundutan di Provinsi Sumatera Utara. Kabupaten ini didirikan pada tahun 2003 yang terdiri dari 8 kecamatan dan 52 desa. Sebagai daerah pemekaran baru percepatan pembangunan daerah hanya dapat dicapai apabila roda Pemerintahan dapat berjalan dengan baik sehingga program dan tujuan pembangunan daerah dapat tercapai secara maksimal dengan mengandalkan potensi sumber daya manusia yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Aparatur Pemerintah yang menggerakkan roda Pemerintahan tersebut. Aparatur Pemerintah semakin dituntut memberikan pelayanan prima. Pelayanan Prima dari Pemerintah ditujukan kepada masyarakat, Departemen atau Lembaga Pemerintah, Non-Departemen atau Pemerintah Daerah Tingkat I dan II juga memberikan pelayanan kepada masyarakat secara keseluruhan, baik secara internal maupun eksternal untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Pelayanan prima dapat tercapai apabila SDM yaitu PNS dapat diandalkan yang dapat bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang baik.

Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat (SETDAKAB) merupakan salah satu Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) yang ada di Pemerintah Kabupaten Pakpak Bharat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Nomor 19 Tahun 2014 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas masing-masing jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat bahwa Setdakab mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan dan Kelurahan/Desa, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Pemerintah Daerah, pembinaan administrasi dan Aparatur Pemerintah Daerah, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati. Sekretariat Daerah dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah (SEKDA) yang di bantu oleh 4 Staf Ahli, 2 Asisten, 8 Kepala Bagian dan 24 Kepala Sub Bagian. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya adalah melalui penerapan disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada BAB II Kewajiban dan Larangan Bagian Ke I Pasal 3 poin ke 11 telah diatur secara jelas bahwa setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Disiplin sebagai sikap dan tingkah laku pegawai yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan.

Menurut Flippo (2001) dijelaskan tentang masalah kepegawaian yang menyangkut dengan kedisiplinan yaitu diantaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika tingkat absensinya tinggi maka kemungkinan kinerja pegawai juga rendah dan target yang diharapkan sulit tercapai, tingginya tingkat ketidakhadiran mencapai diatas 10% dari total jumlah pegawai, mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan observasi dilapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu dengan baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 07.45 WIB pagi tetapi hadir pukul 09.00 WIB pagi, sementara makan siang dan istirahat pukul 12.00-13.00 WIB tetapi pada kenyataanya masih ditemukannya pegawai yang kembali ke kantor pukul 15.00 WIB. Tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dari bulan Januari sampai dengan Desember 2014 di Setdakab Kabupaten Pakpak Bharat dapat dilihat pada Tabel 1.1



Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran PNS Pada Sekretariat Daerah
Kabupaten Pakpak Bharat

No	Bulan	Hadir (Orang)	Tidak Hadir (Orang)			Presentasi (%)	
			S	I	TK	Hadir	Tidak Hadir
1	Januari	100	3	13	15	76,34	23,7
2	Februari	101	7	9	14	77,10	22,9
3	Maret	104	3	14	10	79,39	20,6
4	April	105	5	8	13	80,15	19,8
5	Mei	105	4	10	12	80,15	19,8
6	Juni	106	7	8	10	80,92	19,1
7	Juli	96	10	14	11	73,28	26,7
8	Agustus	110	9	8	12	83,97	22,1
9	September	102	3	10	16	77,86	22,1
10	Oktober	101	4	12	14	77,10	22,9
11	November	94	13	10	14	71,76	28,2
12	Desember	92	8	11	20	70,23	29,8

Sumber : Data Subbag Kepegawatan Sekda Tahun 2014

Pada Tabel 1.1 pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan rata-rata dalam 1 tahun terakhir adalah 10,24%. Hal ini menunjukkan tingkat ketidakhadiran di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat tinggi karena 10%, dimana hal ini sejalan dengan pendapat Flippo (2001) yang menyatakan tingginya tingkat ketidakhadiran mencapai diatas 10% dari total jumlah pegawai maka pekerjaan jadi terganggu yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung dan melakukan wawancara langsung dilapangan bahwa pada aspek sikap pegawai masih ditemukannya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. kurangnya kerjasama tim dalam pekerjaan dimana diantara pegawai masih saling bergantung terhadap pegawai lainnya terhadap suatu pekerjaan, ditemukannya

egoisme pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, yaitu perbedaan tahun masuk kerja dan tingkat golongan mengakibatkan pegawai yang ada merasa lebih senior atau lebih baik sehingga kerja sama maupun koordinasi yang diharapkan diantara pegawai dalam penyelesaian pekerjaan tidak terjalin dengan baik, kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang bekerja dengan baik yaitu tidak adanya penghargaan atau promosi terhadap pegawai yang bekerja dengan baik, tepat waktu yang mengakibatkan pegawai merasa usaha yang dilakukan tidak dihargai karena sama dengan pegawai yang sama sekali tidak menyelesaikan pekerjaannya, rendahnya pemahaman pegawai terhadap tugas-tugas yang diemban dan masih rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PAKPAK BHARAT”**.



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah-masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Bagi Organisasi

Merupakan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan khususnya kepada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Pakpak Bharat selaku pengelola Kepegawaian Daerah dalam menentukan kebijakan tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat memperoleh gelar Magister Manajemen, selain itu penelitian ini juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bagi masyarakat luas pada umumnya serta penulis pada khususnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2004) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek yang luas, tidak hanya meliputi aspek tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya, tetapi juga aspek sarana dan prasarana yang ada di perusahaan seperti peralatan dan pekerjaan yang mendukung.

2.1.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

A. Lingkungan Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: tempat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Menurut Robbins (2002) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu
2. Kebisingan
3. Penerangan
4. Mutu Udara

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Faktor lain yang memengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002) terdiri atas : (1) Ukuran ruang kerja, (2) Pengaturan ruang kerja, (3) Privasi.

1. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

2. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan memengaruhi informasi yang ingin diketahui.

3. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja

6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia yaitu:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat

menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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

cukupya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5 Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

8. Tata Warna di Tempat Kerja

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

rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Wursanto (2005) beberapa faktor yang memengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik lingkungan kerja, yang antara lain meliputi

1. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawainya.
2. Tersedia beberapa fasilitas seperti : peralatan kerja yang cukup memadai, tersedianya tempat istirahat, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.
3. Letak gedung atau tempat kerja strategik sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik lingkungan kerja, yaitu :

1. Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi :
 - a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas,
 - b. Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil)
 - c. Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling mencurigai diantara para pegawai.
2. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertikal dan horizontal
 - a. Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dan bawahan, dan loyalitas antara bawahan dan pimpinan.
 - b. Loyalitas yang bersifat horizontal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat antara bawahan dengan bawahan, atau pegawai-pegawai yang setingkat.

3. Adanya perasaan puas di kalangan pegawai.

Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis. Apabila kebutuhan akan kondisi lingkungan kerja seperti yang telah diutarakan di atas dapat terpenuhi, para pegawai dapat diharapkan akan termotivasi dalam memenuhi aktivitasnya dalam organisasi. (Wursanto, 2005).

2.1.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: (1) penerangan, (2) suhu udara, (3) sirkulasi udara, (4) ukuran ruang kerja, (5) tata letak ruang kerja, (6) privasi ruang kerja (7) kebersihan (8) suara bising, (9) penggunaan warna, (10) peralatan kantor, (11) keamanan kerja (12) musik ditempat kerja, (13) hubungan sesama rekan kerja dan (14) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja Kerja

Menurut Nawawi (2008) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Robbins (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan

individual. Menurut Hasibuan (2005), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Siagian (2004) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi kerja diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dapat dikatakan pendorong semangat kerja.

Menurut Mathis (2002), beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan kerja sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.

Menurut Moh As'ad (2003) Motivasi Kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Semangat atau dorongan timbul pada diri pegawai karena adanya suatu harapan yang lebih baik. Peningkatan motivasi kerja pegawai dapat juga dilakukan melalui pemberian insentif dimana dengan insentif yang cukup pegawai akan termotivasi untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti tindakan tersebut mempunyai arti.

Ada tiga dimensi motivasi yang dapat diuraikan secara singkat (As'ad : 2003) sebagai berikut :

1. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja diantaranya pemenuhan kebutuhan, peningkatan karir, pengakuan orang lain dan pekerjaan itu sendiri.
2. Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu diantaranya kemungkinan pengembangan, kesempatan berprestasi, status, dan hubungan kerja.
3. Insentif adalah salah satu motivasi yang dilihat dari besar gaji yang diterima dan frekuensi kualitas memperoleh insentif diantaranya gaji, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan jaminan hari tua.

2.2.2. Teori-Teori Motivasi Kerja

I. Teori Motivasi Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland dalam Sutrisno (2009), disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

a. *Need for achievement.*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. *Need for affiliation.*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. *Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan orang lain.

Pada kehidupan sehari-hari, ketiga kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya kekuatannya tidak sama antara kebutuhan-kebutuhan itu pada diri seseorang. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh tiga kebutuhan, tingkah lakunya akan menampilkan ciri-ciri sebagai berikut (Sutrisno, 2009) :

a. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi akan tampak sebagai berikut :

1. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
2. Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya.
3. Memilih risiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya; dengan memilih risiko yang sedang masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi; dan
4. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

b. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan persahabatan akan tampak sebagai berikut :

1. Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada tugas-tugas yang ada pada pekerjaan;
2. Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana kooperatif;
3. Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain;
4. Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.

c. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berkuasa akan tampak sebagai berikut :

- 1) Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta;
- 2) Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi tempat berada;
- 3) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise;
- 4) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

2. Teori Harapan (Expectancy)

Teori harapan (*expectancy*) secara logis mencoba untuk menyusun kembali proses mental yang mengakibatkan seseorang pegawai mencurahkan sejumlah usaha dalam suatu tugas tertentu. Diasumsikan bahwa usaha-usaha para pegawai diakibatkan oleh 3 hal. (1) kemungkinan subyektif pegawai yang berkaitan dengan kemampuan kerja. (2) kemungkinan subyektif terhadap *reward*

atau *punishment* yang terjadi sebagai hasil dari perilaku pimpinan. (3) Nilai pegawai yang menempatkan penghargaan dan hukuman.

3. Teori Kebutuhan Maslow

Teori motivasi menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2007), menyatakan bahwa, "Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic*, dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Abraham Maslow membuat "*needshierarchy theory*" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut".

Teori motivasi yang sekarang banyak dirujuk orang adalah teori kebutuhan. Teori ini beranggapan bahwa tindakan manusia pada hakekatnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Seperti teori yang dikemukakan oleh Maslow bahwa ada lima jenjang kebutuhan pokok manusia, yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif.

b. *Kebutuhan Keamanan (Safety Needs)*

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekaryaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

c. *Kebutuhan Sosial (Social needs)*

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam 4 (empat) bentuk perasaan, yaitu:

1. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.
2. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.
3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya ia senang apabila ia menemui keberhasilan.

4. Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*).

Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

d. Kebutuhan akan penghargaan/prestise (*Esteem needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal dari seseorang, yaitu :

- a. Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

- b. Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

2.2.4. Manfaat dan Tujuan Motivasi

Seseorang akan merasa sangat dihargai atas kerja keras yang dilakukannya sebab pegawai yang telah merasa termotivasi akan menganggap suatu pekerjaan menjadi sangat berharga dan mengerjakannya dengan senang hati serta bekerja keras. Artinya suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan senang hati sesuai dengan standar yang benar dan skala waktu yang telah ditentukan.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dalam kebanyakan hal, motivasi seorang individu akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif. Jadi Efektifitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi anggotanya secara efektif (Sedarmayanti, 2007).

Mangkunegara (2005), juga mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu. 1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. 2) Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara memengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDIAS" yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat

pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Artinya suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan senang hati sesuai dengan standar yang benar dan skala waktu yang telah ditentukan. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005), menyatakan bahwa "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Sedangkan menurut Sutrisno (2009) menyatakan "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau disiplin hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan".

Kemudian menurut Sinungan (2003) menyatakan bahwa "Disiplin adalah sebagai disiplin mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu".

Menurut Nitisemito (1995), "Disiplin adalah suatu disiplin, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis". Dimensi disiplin kerja menurut Nitisemito (1995) meliputi

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu dapat dilihat dari kepatuhan pegawai dari tingkat kehadiran pegawai di kantor pada hari kerja dari kerajinan pegawai masuk kerja, ketepatan waktu masuk kerja, ketepatan jam pulang kerja dan kerajinan mengikuti upacara apel pada saat datang dan pulang.

2. Disiplin Peraturan

Disiplin peraturan yaitu ketaatan pegawai dalam mengikuti peraturan dan cara kerja yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari ketaatan pada peraturan/tata tertib yang ada, kepatuhan terhadap instruksi atasan, ketaatan menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Disiplin tanggung jawab dapat dilihat dari menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan, dan memelihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan serta menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan ketentuan.

Menurut Sutrisno (2009), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

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

4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan.

Beberapa pakar menyatakan definisi disiplin sebagai berikut .

1. Menurut Handoko (2001), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasional. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.
2. Heidjrachman dan Husnan (2002), juga menyatakan bahwa, "Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah".
3. Menurut Sedarmayanti (2007), disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan kerja pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.3.2. Tingkat Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001), perilaku disiplin pegawai merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan disiplin kerja dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu:

1. Disiplin Preventif (*Preventive Discipline*).

Disiplin preventif merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri dan diantara para karyawan. Dengan cara ini karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa

2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*).

Disiplin korektif merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tingkat pendisiplinan (*disciplinary action*).

2.3.3. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin

Menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, disiplin, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, disiplin, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Irham (2010) mengemukakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007) mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Wibowo (2007) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya".

Menurut Mangkunegara (2005) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”

2.4.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses manajemen untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2005) untuk mengukur kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek-aspek antara lain :

- 1) Mutu pekerjaan,
- 2) Kejujuran,
- 3) Inisiatif,
- 4) Kehadiran,
- 5) Disiplin,
- 6) Kerjasama,
- 7) Kehandalan,
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaan,
- 9) Tanggung jawab,
- 10) Pemanfaatan waktu.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2002). Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara sistimatis (Mathis dan Jackson, 2002). Penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu dimana pihak atasan merasa perlu. Hubungan sehari-hari antara manajer dan karyawan memberikan kesempatan bagi kinerja karyawan untuk dinilai. Penilaian sistimatis digunakan ketika kontak antara manajer dan karyawan bersifat formal, dan sistemnya digunakan secara benar dengan melaporkan kesan dan observasi manajerial terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi : penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran dan standar kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan perseorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

2.4.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Tiffin dan Cormick (dalam Novitasari, 2003) ada dua variabel yang dapat memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, meliputi: disiplin, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Variabel situasional:
 - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

2.4.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Nasution (2005) tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan selama periode waktu tertentu (dibandingkan dengan standar).
- 2) Untuk mengetahui tentang diri karyawan (baik disiplin, watak, kekuatan, maupun kelemahannya), sehubungan dengan pekerjaannya di perusahaan.
- 3) Untuk mengetahui apakah karyawan mempunyai potensi untuk menduduki jabatan lain (dengan tanpa *training* lebih lanjut).

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah sebagai acuan untuk dijadikan perbandingan terhadap penelitian yang akan dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang memiliki kemiripan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pernah dilakukan oleh Yunanda (2011). Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier dengan

hasil ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan

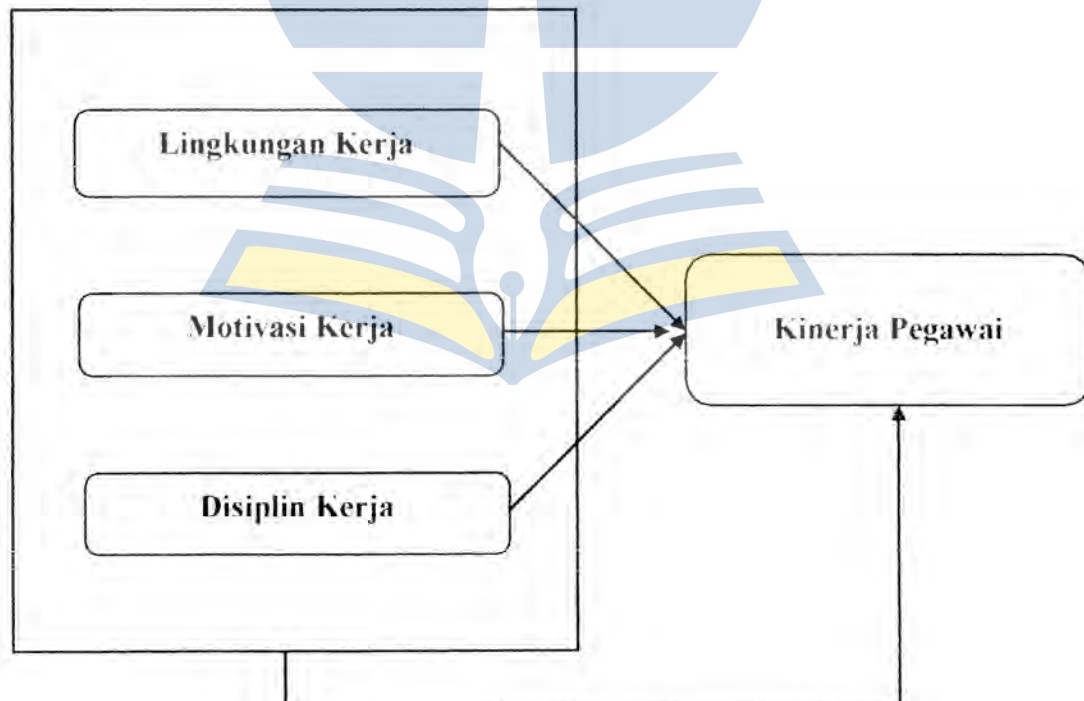
2. Penelitian lain yang memiliki kemiripan mengenai Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pernah dilakukan oleh Ikhwansyah pada Tahun 2009 pada pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas I Medan. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier dengan hasil Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh nyata dan positif.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Suanti (2011) yang menganalisis Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan menggunakan Analisis Linier Berganda dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Octaviana dan Ariefiantoro (2011) yang melakukan penelitian yang sama tentang Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimana penelitian ini menggunakan analisis regresi linier dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
5. Siwantara (2009) menganalisis Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Serta Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.
6. Hetami (2009) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut

- menggunakan analisis regresi linier dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012) yang meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 0,000 dan motivasi dengan tingkat signifikansi 0,000 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
 8. Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) yang meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 9. Penelitian yang dilakukan oleh Pebrianti (2013) tentang Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.
 10. Penelitian yang dilakukan oleh Suhairi (2014) yang meneliti Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai, dengan analisis regresi linier berganda disimpulkan bahwa variabel Motivasi, pengawasan dan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai

2.6. Kerangka Konseptual

Menurut Wibowo (2007) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dan kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

Menurut Yaslis (2005) salah satu yang memengaruhi kinerja adalah Supervisi atau pengawasan, sedangkan Wexley dan Yukl (2000) mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi kerja.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Dari uraian di atas dapat disimpulkan kerangka konseptual penelitian yang dimana adanya keterkaitan Variabel bebas (independent) adalah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) pada akhirnya menghasilkan Variabel terikat (dependent) adalah Kinerja Pegawai (Y) yang secara diagram dapat dilihat pada Gambar 2.1

2.7. Hipotesis

Berdasarkan model yang digunakan dalam penelitian yakni menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 (H₁)

Terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2. Hipotesis 2 (H₂)

Terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

3. Hipotesis 3 (H₃)

Terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode survey dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan survey yaitu kegiatan mengumpulkan data mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian, dengan maksud untuk mengetahui status, gejala menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standard yang sudah dipilih dan atau ditentukan (Arikunto, 2005).

Desain penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisa data kuantitatif serta pengujian statistik. Sifat penelitian ini adalah *eksplanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menguraikan dan menjelaskan pengujian sebab akibat antara variable lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat Kompleks Panorama Indah Sindeka. Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2015.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan unit atau subjek yang dapat dijadikan sebagai sampel penelitian (Sudjana, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat yaitu seluruh staf sebanyak 113 orang.

3.1.2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang ada yang dijadikan sebagai sampel penelitian, Sugiyono (2012). Adapun teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada rumus Slovin (Riduwan, 2010) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang dijadikan responden

N = Jumlah populasi

d² = Standard error dengan 5%₀

Dengan memakai rumus di atas dihasilkan sejumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{113}{1 + (113 \times 0,05^2)} = 88,1 \approx 90$$

Setelah pembulatan jumlah sampel yang akan diambil adalah sebanyak 90 orang responden.

Tabel 3.1
Kerangka Alokasi Proporsional
Penyaringan Populasi dan Sampel Penelitian

NO	NAMA BAGIAN	POPULASI (Orang)	JUMLAH SAMPEL (Orang)
1	BAGIAN TATAPEMRINTAHAN	10	$88/113 \times 10 = 7,8 = 8$
2	BAGIAN ORGANISASI	8	$88/113 \times 8 = 6,2 = 6$
3	BAGIAN HUMAS	17	$88/113 \times 17 = 13,2 = 13$
4	BAGIAN HUKUM	12	$88/113 \times 12 = 9,3 = 9$
5	BAGIAN PEREKONOMIAN	6	$88/113 \times 6 = 4,7 = 5$
6	BAGIAN PEMBANGUNAN	5	$88/113 \times 5 = 3,9 = 4$
7	BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT	8	$88/113 \times 8 = 6,2 = 6$
8	BAGIAN UMUM	47	$88/113 \times 47 = 36,6 = 37$
	JUMLAH	113	88

Sumber : Diolah dari data Setda Kab Pakpak Bharat (2015)

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survey dengan menggunakan instrument berupa kuesioner. Kuesioner disusun dengan menggunakan *Skala Likert* yakni dengan 5 (lima) alternatif jawaban (Sugiyono, 2012). Untuk mendukung data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, maka dalam penelitian ini juga dikumpulkan informasi dari berbagai sumber lainnya yakni dari literature buku, dokumen, jurnal, artikel dan informasi lain yang dapat diakses melalui internet.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun jenis data tersebut seperti dijelaskan sebagai berikut :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian. Data diperoleh melalui pengisian angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila telah diketahui variable yang akan diukur dan diketahui hal yang diinginkan dari responden (Indrianto dan Supomo, 2006)
2. Data Sekunder adalah informasi yang diperoleh dari dokumen internal seperti arsip, laporan, dan aturan yang ada dalam organisasi (Sugiyono, 2012).

3.6. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul penelitian maka dapat ditentukan variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y) dan Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3).

Masing-masing variabel dikembangkan dari indikator berdasarkan teori-teori dari para ahli, yaitu :

- 1) Kinerja Pegawai, berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara yaitu dalam pengukuran Kinerja meliputi : Mutu pekerjaan, Kejujuran, Inisiatif, Kehadiran, Disiplin, Kerjasama, Kehandalan, Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung jawab, Pemanfaatan waktu.
- 2) Lingkungan Kerja, berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti yaitu jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:
(a) lingkungan kerja fisik meliputi : tempat kerja, kursi, meja temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain dan (b) lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan
- 3) Motivasi Kerja, berdasarkan indikator yang dikemukakan As'ad (2003) yaitu : 1) Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja diantaranya pemenuhan kebutuhan, peningkatan karir, pengakuan orang lain dan pekerjaan itu sendiri, 2) Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu diantaranya kemungkinan pengembangan, kesempatan berprestasi, status, dan hubungan kerja. 3) Insentif adalah salah satu motivasi yang dilihat dari besar gaji yang diterima dan frekuensi kualitas memperoleh insentif diantaranya gaji, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan jaminan hari tua

4. Disiplin kerja, berdasarkan indikator yang dikemukakan Nitisemito (1995) meliputi: 1) Disiplin waktu : dapat dilihat dari kepatuhan pegawai dari tingkat kehadiran pegawai di kantor pada hari kerja dari kerajinan pegawai masuk kerja, ketepatan waktu masuk kerja, ketepatan jam pulang kerja dan kerajinan mengikuti upacara apel pada saat datang dan pulang. 2) Disiplin Peraturan : ketaatan pegawai dalam mengikuti peraturan dan cara kerja yang telah ditentukan, ketaatan pada peraturan tata tertib yang ada, kepatuhan terhadap instruksi atasan, ketaatan menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku. 3) Disiplin Tanggung Jawab : dapat dilihat dari menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan, dan memelihara fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan serta menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan ketentuan.

Berdasarkan penjelasan di atas, variabel-variabel penelitian tersebut di atas dijabarkan ke dalam Tabel 3.2



Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005)	Kualitas dan kuantitas Penyelesaian pekerjaan Prilaku motif dan spontan	1. Mutu pekerjaan 2. Kecepatan kerja 1. Ketelitian 2. Keandalan 3. Loyalitas kerja 1. Inisiatif 2. Kerajinan 3. Kemurutan 4. Kerja sama	Skala Likert
2.	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011)	Lingkungan Fisik Lingkungan Non Fisik	1. Kebisingan 2. Penerangan 3. Sirkulasi Udara 4. Tempat Kerja 1. Keamanan 2. Kebersihan 3. Hubungan antara atasan dengan pegawai 4. Hubungan sesama Pegawai (Sedarmayanti, 2011)	Skala Likert
3.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi Kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Aryal, 2003)	Motif Harapan Insentif	1. Pemenuhan kebutuhan 2. Peningkatan karir 3. Pengakuan orang lain 4. Pekerjaan itu sendiri 1. Kemungkinan pengembangan 2. Peluang untuk berprestasi 3. Status Sosial 4. Hubungan Kerja 5. Keamanan Kerja 1. Jaminan keselamatan dan hari tua 2. Gaji (Aryal, 2003)	Skala Likert
4.	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin Kerja adalah suatu disiplin, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Amstrong, 1995)	Disiplin waktu Disiplin Peraturan Disiplin tanggung jawab	1. Kepatuhan pegawai pada jam masuk dan pulang kerja 2. Kepatuhan pegawai pada jadwal kerja yang ditetapkan 3. Kepatuhan pegawai pada pelaksanaan apel pada saat datang dan pulang 1. Ketaatan pada peraturan/tata tertib 2. Kepatuhan pegawai terhadap instruksi dari atasan 3. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan berpakaian seragam sesuai ketentuan 4. Absen Kehadiran 1. Menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan 2. Mendibara fasilitas kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan 3. Menyelesaikan pekerjaan yang dibelikan sesuai dengan ketentuan	Skala Likert

3.7. Instrumen Penelitian

Untuk pembuktian terhadap hipotesis dalam penelitian ini, maka dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang diawali dengan pengumpulan data yang berkaitan dengan Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sesuai dengan indikator. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari :

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot nilai 1
2. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi bobot nilai 2
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi bobot nilai 3
4. Jawaban Setuju (S) diberi bobot nilai 4
5. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi bobot nilai 5

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian yang baik harus mematuhi dua persyaratan yang penting yaitu pengujian validitas dan reliabilitas (Arikunto, 2006). Pengujian Validitas dan Reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pakpak Bharat dengan jumlah responden 30 orang PNS.

3.8.1. Pengujian Validitas

Teknik pengujian validitas dengan menggunakan tingkat signifikan 5% untuk mengetahui keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pertanyaan terhadap skor total. Menurut Sugiono (2005) "Jika nilai validitas *Corrected Item Total Correlation* setiap pertanyaan lebih besar dari 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid".

Menurut Ghozali (2005), Pengujian uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Correlated Item- Total*

Correlation ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$) dan nilainya positif, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid. Dalam uji validitas pengambilan keputusan adalah:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dengan metode sekali ukur (*one shot method*), dimana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan, Motivasi, Disiplin, Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	168.37	171.771	-.348	.843
X1.2	168.60	174.985	-.400	.843
X1.3	163.43	174.737	-.484	.843
X1.4	168.43	174.392	-.490	.843
X1.5	168.77	172.047	-.499	.843
X1.6	168.55	175.361	-.588	.843
X1.7	168.50	175.159	-.428	.843
X1.8	168.41	173.085	-.536	.843
X1.9	168.55	173.637	-.544	.843
X1.10	168.52	171.616	-.645	.843
X2.1	163.73	181.789	-.518	.843
X2.2	163.10	172.438	-.408	.843
X2.3	168.57	171.711	-.604	.843
X2.4	163.64	172.861	-.615	.843
X2.5	168.67	171.954	-.707	.843
X2.6	163.64	161.723	-.645	.843
X2.7	168.60	163.047	-.590	.843
X2.8	168.57	173.031	-.716	.843
X2.9	163.66	172.641	-.690	.843
X2.10	168.61	171.005	-.634	.843
X3.1	168.07	172.606	-.595	.843
X3.2	168.73	172.345	-.615	.843
X3.3	163.69	171.854	-.621	.843
X3.4	168.70	168.079	-.582	.843
X3.5	163.67	173.264	-.415	.843
X3.6	168.47	172.347	-.711	.843
X3.7	168.53	175.076	-.618	.843
X3.8	168.97	170.441	-.615	.843
X3.9	164.63	172.172	-.611	.843
X3.10	168.40	173.062	-.485	.843
X4.1	163.82	171.187	-.615	.843
X4.2	168.70	172.280	-.477	.843
X4.3	163.86	168.921	-.681	.843
X4.4	168.69	171.068	-.618	.843
X4.5	168.77	172.637	-.456	.843
X4.6	168.73	171.661	-.618	.843
X4.7	168.70	170.838	-.716	.843
X4.8	163.71	171.016	-.621	.843
X4.9	164.67	169.647	-.615	.843
X4.10	168.74	169.719	-.471	.843

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2015

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, diperoleh hasil pengujian instrument variabel secara keseluruhan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel yang digunakan adalah valid dan instrumen ini dapat digunakan dalam penelitian, selain itu hal ini juga diperkuat dengan derajat bebas $df = 28$. (jumlah kasus - 2), r_{tabel} sebesar 0.374 menunjukkan semua pertanyaan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%.

3.8.2. Pengujian Reliabilitas

Untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Menurut Ghozali (2005) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu :

1. *Repeated Measure* atau pengukuran diulang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner (pertanyaan) yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja dilakukan dengan cara hanya sekali saja kuesioner diberikan kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban.

Penelitian ini menggunakan pengukuran reliabilitas *one shot* (Ghozali, 2005) Pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengujian reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronback Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronback Alpha* > 0.6 .

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	40

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisioner dengan SPSS, 2015

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada seluruh variabel lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$) adalah baik. Maka variabel-variabel yang digunakan pada instrumen penelitian ini adalah reliable.

3.9. Metode Analisis Data

3.9.1. Model Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menafsirkan data dan keterangan yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jalan mengumpulkan, menyusun, dan mengklarifikasikan data yang diperoleh dan selanjutnya dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai objek penelitian.

3.9.2. Metode Analisis Statistik

3.9.2.1. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. analisis regresi linier berganda ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas.

Metode analisis dibutuhkan untuk memecahkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak

nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Regresi linier berganda Hipotesis menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + \epsilon$$

Keterangan :

- a : Konstanta
- Y : Kinerja Pegawai
- X₁ : Lingkungan Kerja
- X₂ : Motivasi Kerja
- X₃ : Disiplin Kerja
- b₁, b₂, b₃ : Koefisien Regresi dari Variabel
- ε : *term of error* atau variabel yang tidak diteliti.

3.9.2.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan bahwa alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Adapun syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

3.9.2.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak (Sugiono, 2005). Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (KS). Jika angka signifikansi yang ditunjukkan dalam tabel lebih kecil dari alpha 5%, maka dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas, sedangkan sebaliknya jika angka signifikansi di dalam tabel lebih besar dari alpha 5% maka data sudah memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2005). Cara lain yang sering digunakan

adalah dengan melihat tampilan grafik histogram yang memberikan pola distribusi normal karena meyebar secara merata ke kiri dan kekanan. Atau dapat juga kita lihat dari grafik Normal P-P plot. Jika Grafik Normal Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2.2.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi terdapatnya linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas biasanya terjadi ketika sebagian besar variabel yang digunakan saling terkait dalam suatu model regresi. Masalah multikolinieritas tidak dijumpai pada regresi sederhana karena dalam regresi sederhana hanya melibatkan satu variabel independen saja. Multikolinieritas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* (*Tolerance* < 0.10) dan (2) *Variance inflation faktor (VIF)* > 10).

Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor (VIF)*. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *variance inflation factor*. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* (karena $VIF = 1 / tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cut off yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* di atas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki

nilai tolerance lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak multikoleniaritas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2005).

3.9.2.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan Metode Grafik Plot dan Spearman's Rank Correlation Test. Metode Grafik Plot dilakukan dengan cara mendiagnosa diagram residual plot. Residual plot dibandingkan dengan hasil prediksi. Jika titik-titik sebar membentuk pola tertentu dan teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan Spearman's Rank Correlation Test dapat diketahui dari nilai signifikan Korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel independen dengan residualnya. Jika nilai signifikan > 0.05 level of significant (α), maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikan < 0.05 level of significant (α), maka terdapat heteroskedastisitas.

3.9.2.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi dalam menerangkan variabel prestasi pegawai. Menurut Ghozali (2005) menyatakan bahwa secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan

3.9.2.4. Pengujian Hipotesis

3.9.2.4.1. Uji F (Uji Serempak)

Untuk menguji apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak maka dapat digunakan uji F (uji serempak). Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara serempak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan syarat sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Kriteria pengujian hipotesis untuk uji serempak (simultan) adalah :

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ (artinya Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara serempak tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat)

$H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (artinya Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat)

3.9.2.4.2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

$H_0: b_1 = 0$ Artinya, Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.

$H_a : b_1 \neq 0$ Artinya, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

$H_0 : b_1 = 0$ Artinya, Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.

$H_a : b_1 \neq 0$ Artinya, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.

3. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

$H_0 : b_1 = 0$ Artinya, Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.

$H_a : b_1 \neq 0$ Artinya, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{table} dengan syarat sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{table}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima



BAB IV

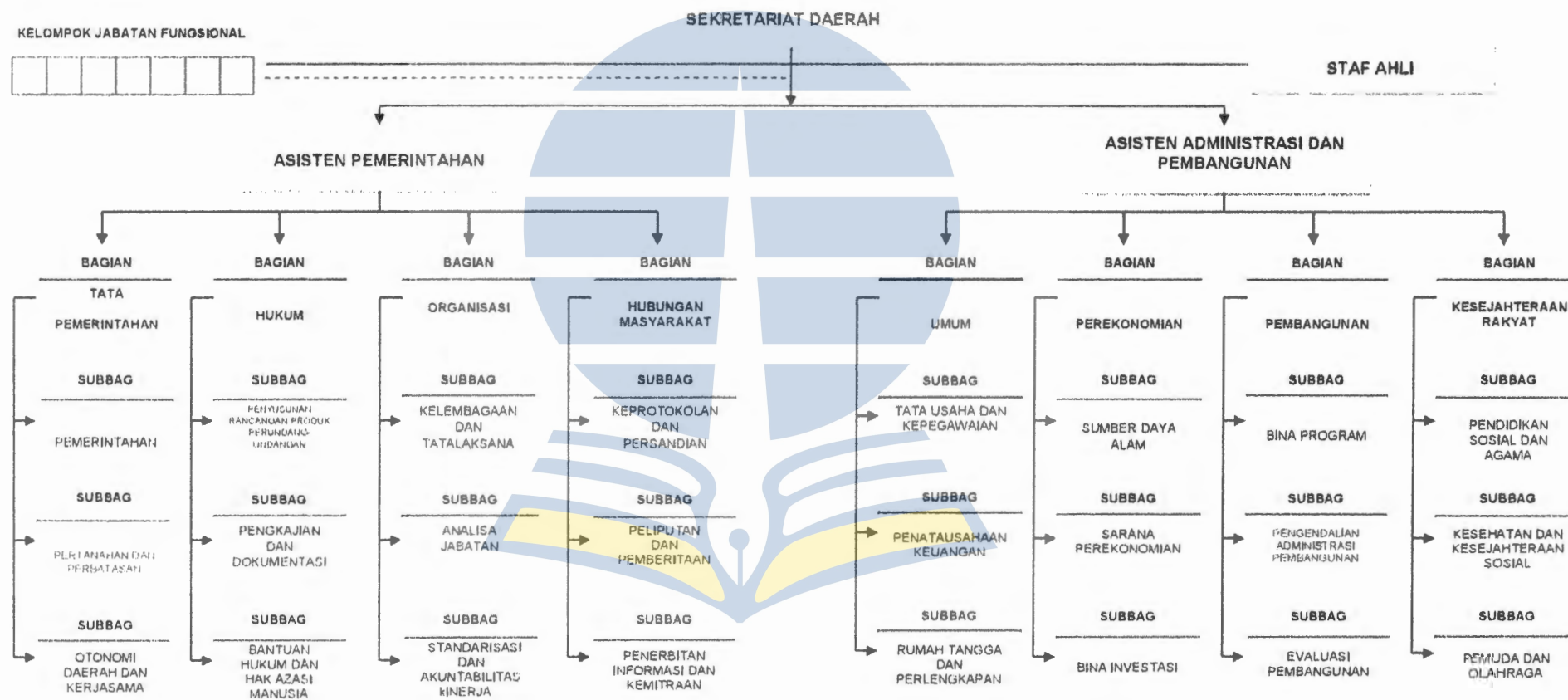
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Organisasi

Kabupaten Pakpak Bharat merupakan salah satu kabupaten yang ada di wilayah Provinsi Sumatera Utara. Kabupaten Pakpak Bharat adalah daerah otonomi baru hasil pemekaran dari Kabupaten Dairi berdasarkan UU Nomor 9 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Nias Selatan, Kabupaten Pakpak Bharat dan Kabupaten Humbang Hasundutan di Provinsi Sumatera Utara. Kabupaten ini didirikan pada tahun 2003 yang terdiri dari 8 kecamatan dan 52 desa. Kabupaten ini berada pada wilayah dataran tinggi, berjarak kurang lebih 185 km dari kota Medan.

Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Pakpak Bharat merupakan salah satu Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) yang ada di Pemerintah Kabupaten Pakpak Bharat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Nomor 19 Tahun 2014 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas masing-masing jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat bahwa Setdakab mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan dan Kelurahan/Desa, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Pemerintah Daerah, pembinaan administrasi dan Aparatur Pemerintah Daerah, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati. Sekretariat Daerah dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah (SEKDA).

4.1.1. Bagan Organisasi Sekretariat Daerah



**BUPATI PAKPAK BHARAT
 DTO
 REMIGO YOLANDO BERUTU**

4.1.2. Visi dan Misi

4.1.2.1. Visi

Pembangunan Daerah merupakan bagian integral dari Pembangunan Nasional, secara khusus diarahkan untuk memacu pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan. Maka pembangunan di Kabupaten Pakpak Bharat diarahkan untuk mendorong prakarsa dan peran aktif masyarakat, serta pendayagunaan potensi daerah secara optimal dan terpadu guna mengaktualisasikan kebijakan otonomi yang lebih nyata dan bertanggungjawab.

Berdasarkan telaah kondisi dan potensi Pakpak Bharat saat ini serta isu-isu strategis hingga 5 tahun mendatang maka visi pembangunan Kabupaten Pakpak Bharat adalah : “Terwujudnya masyarakat Kabupaten Pakpak Bharat yang sejahtera serta kepemimpinan yang adil dan demokratis didukung pemerintahan yang profesional yang berfokus kepada peningkatan perekonomian masyarakat, sumber daya manusia (sdm), ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kesehatan dengan menjunjung tinggi nilai budaya pakpak dan agama”

4.1.2.2. Misi

Untuk mewujudkan visi dimaksud maka disusunlah misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan percepatan peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat
2. Mewujudkan pemerintahan yang profesional, kreatif dan fasilitatif
3. Meningkatkan dan memantapkan kualitas pendidikan masyarakat
4. Meningkatkan dan memantapkan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat

5. Memantapkan tata hubungan yang dinamis dengan pemerintah atasan dan kerjasama saling menguntungkan dalam peningkatan aksesibilitas dengan daerah lain khususnya yang berbatasan langsung
6. Meningkatkan iklim keterbukaan dan partisipatif dalam sistem sosial dan birokrasi
7. Meningkatkan sinergitas para pihak dalam pemberdayaan masyarakat
8. Meningkatkan kualitas hidup dan menguatkan peran perempuan dalam pembangunan
9. Mewujudkan komitmen bersama dalam penegakan hukum secara konsisten dan konsekuen
10. Mengembangkan hubungan yang dinamis dengan masyarakat pakpak perantau
11. Menjadikan budaya pakpak sebagai landasan dalam kebijakan public
12. Mengembangkan kreatifitas dan inovasi dalam menggali sumber pendapatan asli daerah

4.1.3. Geografis dan Demografi

Kabupaten Pakpak Bharat secara geografis terletak diantara wilayah pantai barat Sumatera Utara yaitu 2.000 – 3.000 Lintang Utara dan 96.000 – 98.000 Bujur Timur dengan ketinggian berkisar antara 250 – 1.400 meter di atas permukaan laut. Penduduk Kabupaten Pakpak Bharat tahun 2013 adalah sebanyak 51.067 jiwa yang tersebar di 52 desa dengan jumlah kepala keluarga sebanyak 11.583 KK.

4.1.4. Topografi

Wilayah Kabupaten Pakpak Bharat sebagian besar terdiri atas wilayah dengan topografi yang bergunung-gunung dan berbukit-bukit dengan kemiringan lereng yang bervariasi. Wilayah yang memiliki kemiringan lereng datar (0-15%) adalah sekitar 6.396 ha., berombak (8-15%) sekitar 3.348 ha., bergelombang (15-25%) sekitar 21.619 ha., dan curam sampai terjal (25% keatas) sekitar 90.467 ha.

Sebagai wilayah yang beriklim tropis, Kabupaten Pakpak Bharat juga memiliki udara sejuk yang dipengaruhi oleh iklim pegunungan. Suhu udara rata-rata berkisar antara 180-280C. Kelembaban udara relatif rata-rata berkisar antara 86%-92%. Penggunaan lahan di Kabupaten Pakpak Bharat didominasi oleh penggunaan untuk hutan, termasuk di dalamnya hutan lindung dan hutan suaka alam sekitar 91.417 ha. Sedangkan penggunaan lahan untuk kawasan budidaya meliputi sawah 1.602 ha., permukiman 1.093,4 ha., tegal/kebun 2.946,5 ha., kebun campuran 8.401,7 ha., perkebunan rakyat 6.675,5 ha., lahan transmigrasi 2.250 ha., alang-alang 1.590 ha., belukar 6.277 ha. dan tidak memiliki kawasan kumuh.

4.1.5. Administratif

Kabupaten Pakpak Bharat memiliki batas administrasi wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Timur berbatasan dengan : Kecamatan Parbuluan Kabupaten Dairi dan Kecamatan Harian Kabupaten Samosir.
2. Sebelah Barat berbatasan dengan : Kabupaten Aceh Singkil dan Pemko Subulussalam Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

3. Sebelah Utara berbatasan dengan : Kecamatan Silima Pungga-Pungga, Kecamatan Lae Parira, Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi.
4. Sebelah Selatan berbatasan dengan : Kecamatan Tara Bintang Kabupaten Humbang Hasundutan dan Kecamatan Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah

4.1.6. Sosial Ekonomi Masyarakat

Kabupaten Pakpak Bharat memiliki luas 1.218.30 km terdiri dari 8 kecamatan, yakni Kecamatan Salak, Kecamatan Sitelu Tali Urang Jehe, Kecamatan Sitelu Tali Urang Julu, Kecamatan Pagindar, Kecamatan Pargettenggetteng Sengkut, Kecamatan Siempat Rube, dan Kecamatan Tinada. Berdasarkan keadaan alam dan topografi Kabupaten Pakpak Bharat, sektor pertanian merupakan potensi yang terbesar mendukung perekonomian masyarakat. Hasil pendapatan rumah tangga sensus pertama 2008, terdapat 8.292 rumah tangga pertanian di Kabupaten Pakpak Bharat yang mencakup kegiatan bertani dan berkebun. Dari sejumlah rumah tangga pertanian di Kabupaten Pakpak Bharat 80% adalah merupakan petani pengguna lahan dengan produksi jenis tanaman padi dan palawija, tanaman perkebunan rakyat dan horikultura (Badan Pusat Statistik. Kabupaten Pakpak Bharat Dalam Angka, 2008).

4.2. Karakteristik Responden

Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner. Adapun jumlah pernyataan seluruhnya adalah 40 butir pernyataan yang terdiri dari 30 butir untuk variabel independen (X), 10 butir pernyataan untuk variabel dependen (Y). Sebagaimana tujuan dari penelitian ini, kuesioner disebar kepada responden yang terpilih menjadi sampel dalam penelitian yaitu para Pegawai Negeri Sipil pada

lingkup Sekretariat Daerah, yang berisikan pernyataan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat .

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	54	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	36	40.0	40.0	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil penelitian 2015, (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 54 orang (60,0%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 36 orang (40,0%).

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Distribusi frekuensi responden berdasarkan status perkawinan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

		Status Kawin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	73	81.1	81.1	81.1
	Belum Menikah	17	18.9	18.9	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil penelitian 2015, (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan status perkawinan, menunjukkan bahwa responden yang berstatus menikah berjumlah 73 orang (81,1%) dan yang belum menikah berjumlah 17 orang (18,9%).

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan terakhir pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	3	3.3	3.3	3.3
	S1	33	36.7	36.7	40.0
	D3	22	24.4	24.4	64.4
	SLTA	32	35.6	35.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil penelitian 2015. (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S2 berjumlah 3 orang (3,3%), berpendidikan S1 berjumlah 33 orang (36,7%), berpendidikan D3 berjumlah 22 orang (24,4%) dan yang berpendidikan SLTA berjumlah 32 orang (35,6%).

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5	46	51.1	51.1	51.1
	5-10	37	41.1	41.1	92.2
	11-15	5	5.6	5.6	97.8
	>15	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil penelitian 2015, (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan masa kerja, menunjukkan bahwa responden yang masa kerja <5 tahun berjumlah 46 orang (51,1%), masa kerja 5-10 tahun berjumlah 37 orang (41,1%), masa kerja 11-15 tahun berjumlah 5 orang (5,6%) dan masa kerja > 15 tahun berjumlah 2 orang (2,2%).

4.3. Analisis Deskriptif Penelitian

Dari Tabel 4.5 dibawah menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 90 orang, dimana nilai minimum variabel untuk variabel Lingkungan Kerja dari 10 butir pernyataan adalah 38 dan nilai maksimum adalah 50 dengan nilai rata-rata 43,81 dengan standar deviasi sebesar 2,952, nilai minimum variabel untuk variabel Motivasi Kerja dari 10 butir pernyataan adalah 36 dan nilai maksimum adalah 50 dengan nilai rata-rata 42,68 dengan standar deviasi sebesar 2,759, nilai minimum variabel untuk variabel Disiplin Kerja dari 10 butir pernyataan adalah 37 dan nilai maksimum adalah 50 dengan nilai rata-rata 42,82 dengan standar deviasi sebesar 2,791 dan nilai minimum variabel untuk variabel Kinerja dari 10 butir pernyataan adalah 36 dan nilai maksimum adalah 50 dengan nilai rata-rata 41,20 dan standar deviasi sebesar 3,373.

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	90	36	50	41.20	3.373
Lingkungan Kerja	90	38	50	43.81	2.952
Motivasi Kerja	90	36	50	42.68	2.759
Disiplin Kerja	90	37	50	42.82	2.791
Valid N (listwise)	90				

Sumber : Hasil penelitian 2015, (data diolah)

Penelitian ini mengamati variabel terikat yaitu: Kinerja Pegawai (Y) dan mengamati variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Masing-masing variabel indikatornya dituangkan kedalam pernyataan yang dibuat dalam skala likert untuk memasukkan kategori dari jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan.

4.3.1. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Jawaban para responden terhadap butir pernyataan yang diberikan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dapat dilihat pada Tabel 4.6 yang disajikan kedalam distribusi frekuensi berikut ini:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

INDIKATOR PENILAIAN	FREKUENSI PENDAPAT RESPONDEN										TOTAL			
	INDIKATOR PENILAIAN													
	ITEM PERNYATAAN	SS		S		KS		IS		STS		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kebisingan	35	38.9	54	60.0	1	1.1	0	0	0	0	90	100		
Penerangan	32	35.6	50	55.6	8	8.9	0	0	0	0	90	100		
Udara	50	55.6	39	43.3	1	1.1	0	0	0	0	90	100		
Keamanan	47	52.2	39	43.3	4	4.4	0	0	0	0	90	100		
Tempat kerja	31	34.4	47	52.2	12	13.3	0	0	0	0	90	100		
kebersihan	38	42.2	50	55.6	2	2.2	0	0	0	0	90	100		
Struktur Kerja	43	47.8	44	48.9	3	3.3	0	0	0	0	90	100		
Hubungan Sesama Pegawai	41	45.6	46	51.1	3	3.3	0	0	0	0	90	100		
Hubungan Pimpinan-Bawahan	40	44.4	50	55.6	0	0	0	0	0	0	90	100		
Komunikasi	27	30	56	62.2	7	7.8	0	0	0	0	90	100		
Rata-rata	38.4	42.67	47.5	52.8	4.1	4.54	0	0	0	0				

Sumber : Hasil penelitian 2015, (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 untuk item pernyataan pada Variabel Lingkungan Kerja diperoleh jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju, setuju dan kurang setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 38 orang (42,67%) memberikan jawaban sangat setuju, rata-rata pegawai sebanyak 48 orang (52,8%) memberikan jawaban setuju dan rata-rata pegawai sebanyak 4 orang (4,54%) memberikan jawaban kurang setuju.

Secara keseluruhan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 48 orang (52,8%) atas variabel lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang dirasakan sangat penting oleh responden untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.

4.3.2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Jawaban para responden terhadap butir pernyataan yang diberikan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dapat dilihat pada Tabel 4.7 yang disajikan kedalam distribusi frekuensi berikut ini:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Atas Variabel Motivasi Kerja (X2)

INDIKATOR PENILAIAN	FREKUENSI PENDAPAT RESPONDEN										TOTAL	
	INDIKATOR PENILAIAN											
	SS		S		KS		TS		STS		F	%
ITEM PERTANYAAN	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gaji	29	32.2	48	53.3	13	14.4	0	0	0	0	90	100
Jaminan Hari Tua	22	24.4	41	45.6	23	25.6	4	4.4	0	0	90	100
Peningkatan Karir	37	41.1	47	52.2	6	6.7	0	0	0	0	90	100
Penghargaan	30	33.3	56	62.2	4	4.4	0	0	0	0	90	100
Status Sosial	41	45.6	39	43.3	10	11.1	0	0	0	0	90	100
Peluang Berprestasi	32	35.6	56	62.2	2	2.2	0	0	0	0	90	100
Pekerjaan itu Sendiri	36	40	48	53.3	6	6.7	0	0	0	0	90	100
Hubungan dengan Rekan Kerja	48	53.3	40	44.4	2	2.2	0	0	0	0	90	100
Kenyamanan dengan Rekan Kerja	38	42.2	44	48.9	7	7.8	1	1.1	0	0	90	100
Jaminan Keselamatan	27	30	47	52.2	16	17.8	0	0	0	0	90	100
Rata-rata	34.0	37.8	46.6	51.8	19.9	9.89	0.5	0.6	0	0		

Sumber : Hasil penelitian 2015, (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 untuk item pernyataan pada Variabel Motivasi Kerja diperoleh jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 34 orang (37,8%) memberikan jawaban sangat setuju, rata-rata pegawai sebanyak 47 orang (51,8%) memberikan jawaban setuju, rata-rata pegawai sebanyak 20 orang (9,89%) memberikan jawaban kurang setuju dan rata-rata pegawai sebanyak 1 orang (0,6%) memberikan jawaban tidak setuju.

Beberapa pegawai menjawab kurang setuju pada pendapatan yang diterima atau gaji menunjukkan bahwa masih minimnya penghasilan yang diterima pegawai sehingga hal ini mengakibatkan motivasi kerja pegawai menjadi kurang maksimal.

Para pegawai lebih banyak menjawab setuju pada item pernyataan peluang berprestasi hal ini sesuai dengan fakta yang terjadi dalam lingkungan kerja yang menyatakan bahwa seluruh pegawai ingin selalu melaksanakan pencapaian prestasi kerja yang tinggi agar mendapatkan perhatian dari atasan sehingga dapat dipromosikan pada bidang kerja yang lebih baik.

4.3.3. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Jawaban para responden terhadap butir pernyataan yang diberikan untuk variabel Disiplin Kerja (X3) dapat dilihat pada Tabel 4.8 yang disajikan kedalam distribusi frekuensi berikut ini:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Indikator Penilaian	FREKUENSI PENDAPAT RESPONDEN										Total	
	Indikator Penilaian											
	Item Pertanyaan		SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kepatuhan Pelaksanaan Apel	40	44.4	48	53.3	2	2.2	0	0	0	0	90	100
Kepatuhan Masuk Jam Kerja	35	38.9	50	55.6	4	4.4	1	1.1	0	0	90	100
Kepatuhan Pulang Jam Kerja	37	41.1	50	55.6	3	3.3	0	0	0	0	90	100
Kepatuhan Terhadap Peraturan	37	41.1	50	55.6	3	3.3	0	0	0	0	90	100
Komitmen dalam Tugas	33	36.7	47	52.2	10	11.1	0	0	0	0	90	100
Kepatuhan Pada Peraturan	26	28.9	54	60	10	11.1	0	0	0	0	90	100
Kepatuhan Pada Atasan	25	27.8	47	52.2	16	17.8	2	2.2	0	0	90	100
Kepedulian Pada Tujuan Organisasi	37	41.1	48	53.3	5	5.6	0	0	0	0	90	100
Penyelesaian Tugas	30	33.3	56	62.2	4	4.4	0	0	0	0	90	100
Memelihara Fasilitas Kerja	30	33.3	47	52.2	13	14.4	0	0	0	0	90	100
Rata-rata	33.0	36.66	49.7	55.2	7	7.76	0.3	0.33	0	0		

Sumber : Hasil penelitian 2015, data diolah

Berdasarkan Tabel 4.8 untuk item pernyataan pada Variabel Disiplin Kerja diperoleh jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju, setuju, dan kurang setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 33 orang (36,6%) memberikan jawaban sangat setuju, rata-rata pegawai sebanyak 50 orang (55,2%) memberikan jawaban setuju, rata-rata pegawai sebanyak 7 orang (7,76%) memberikan jawaban kurang setuju. Beberapa pegawai menjawab kurang setuju dan tidak setuju dalam meningkatkan disiplin kerja menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak memiliki tingkat disiplin yang tinggi sehingga mengakibatkan ketidak patuhan kepada atas dan memperlambat penyelesaian pekerjaan. Masih banyak pegawai yang memilih kurang setuju terhadap pernyataan pelaksanaan apel dan kepat waktu menunjukkan masih banyak pegawai belum bisa datang tepat waktu dan sering tidak masuk kerja sesuai dengan Daftar Kehadiran Pegawai. Selain itu, beberapa pegawai kurang patuh dalam melaksanakan peraturan yang ada diakibatkan kurang adanya kesadaran beberapa pegawai. Hal ini sesuai dengan

fakta yang terjadi pada lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat bahwa peraturan yang ditetapkan sering dilanggar untuk kepentingan pribadi sehingga kedisiplinan pegawai kurang maksimal. Untuk itu, perlu adanya peraturan yang tegas dan tertulis bagi para pelanggar peraturan baik sengaja ataupun tidak sengaja.

4.4. Analisis Statistik Inferensial

4.4.1 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan metode *enter*, karena dengan metode *enter* seluruh variabel akan dimasukkan kedalam analisis untuk dapat diketahui apakah variabel *independent* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*.

Tabel 4.9
Variables Entered/Removed
Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil penelitian 2015, (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 *Variables Entered/Removed^b* menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif yaitu sebagai berikut:

- Variabel yang dimasukkan kedalam persamaan adalah variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3).
- Tidak ada variabel independent yang dikeluarkan (*removed*).
- Metode yang digunakan untuk memasukkan data yaitu metode *enter*.

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretaris Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.119	6.248		- .659	.512
	Lingkungan Kerja	.318	.107	.279	2.975	.004
	Motivasi Kerja	.276	.117	.226	2.364	.020
	Disiplin Kerja	.457	.105	.378	4.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil penelitian 2015. (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.10 Hasil koefisien Regresi dapat diperoleh hasil persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4.119 + 0,318 X_1 + 0,276 X_2 + 0,457 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. **Konstanta (a) = 4,119**, menunjukkan harga konstan, di mana jika nilai variabel Independen = 0, maka Efiseiensi Kerja (Y) = 4.119.
- b. **Koefisien X_1 (b_1) = 0,318**, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,318.
- c. **Koefisien X_2 (b_2) = 0,276**, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan kata lain, jika Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,276.
- d. **Koefisien X_3 (b_3) = 0,457**, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.(Y). Dengan kata lain, jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,457.

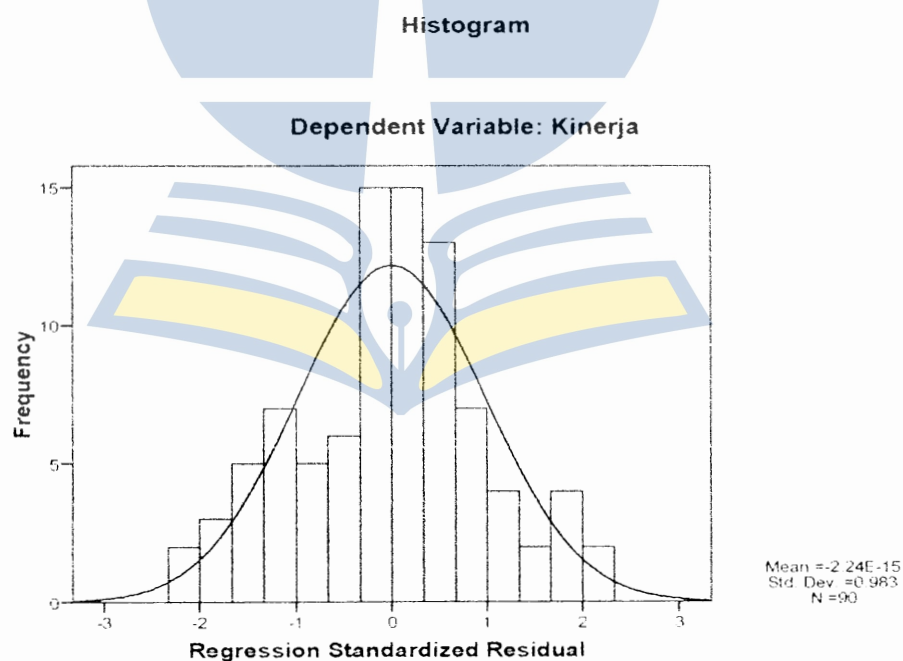
Dijelaskan bahwa koefisien regresi kinerja pegawai Sekretariat Daerah dapat dipengaruhi secara positif oleh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai. Namun yang paling besar pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah adalah dengan memenuhi atau menerapkan Disiplin Kerja terlebih dahulu lalu dilanjut dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sehingga dapat mendukung untuk meningkatkan terciptanya kinerja pegawai dalam rangka pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.

4.4.2. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan hasil yang BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang diantaranya memiliki distribusi data normal, tidak terjadi masalah multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

4.4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis Grafik Histogram dan Normal Probability Plots (P-P Plot). Tampilan Grafik Histogram seperti yang terdapat pada Gambar 4.7 berikut memberikan pola distribusi normal karena data menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini normal dan dapat digunakan untuk penelitian.

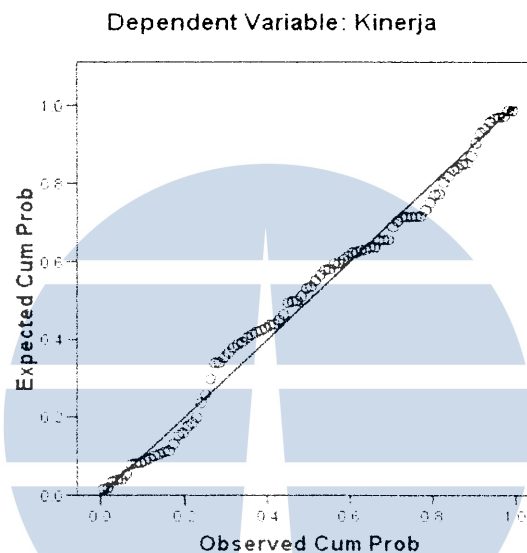


Sumber : Hasil penelitian 2015, (data diolah)

Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar 4.2 berikut ini menunjukkan Grafik Normal P-P Plot dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik ini dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil penelitian 2015, (data diolah)

Gambar 4.2
Grafik Normal P-P Plot

Tabel 4.11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.65478185
Most Extreme Differences	Absolute		.071
	Positive		.059
	Negative		-.071
Kolmogorov-Smirnov Z			.676
Asymp. Sig. (2-tailed)			.751

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil penelitian 2015, (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.11 dapat dilihat nilai Kolmogorov- Smirnov Z sebesar 0,676 dan signifikan pada 0,751 yang lebih besar dari nilai signifikansi 5% (0,05) berarti data berdistribusi normal. Model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai melalui ketiga variabel bebas (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja).

4.4.2.2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat Collienarity Statistics dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas terjadi apabila (1) nilai *Tolerance* ($Tolerance < 0.10$) dan (2) *Variance Inflation* Faktor ($VIF > 10$). Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.12 :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.821	1.218
	Motivasi Kerja	.788	1.269
	Disiplin Kerja	.953	1.050

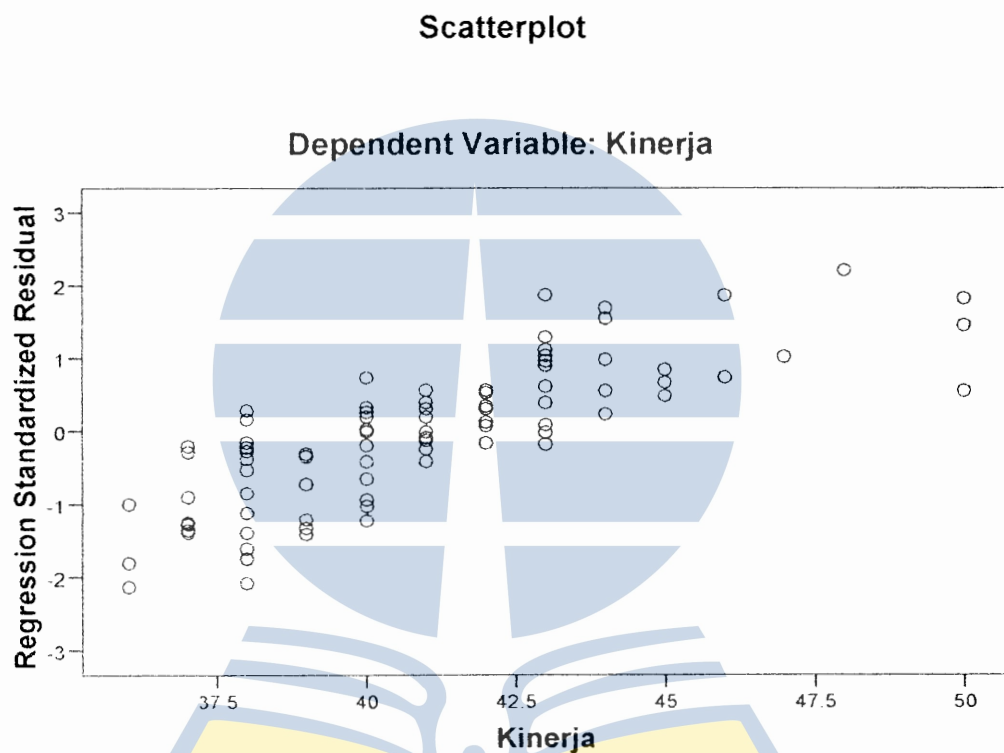
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil penelitian 2015, (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bawah nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai *Tolerance*-nya lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau dengan kata lain terbebas dari asumsi multikolinieritas.

4.4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Sebuah model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas, artinya varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak tetap atau berbeda. Apabila sama maka disebut homokedastisitas. Untuk mengetahui hal ini digunakan alat bantu SPSS yang hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.3 dibawah ini :



Gambar 4.3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil penelitian 2015. (data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat kita lihat bahwa Scatterplot menunjukkan bahwa diagram pencar terlihat menyebar dan tidak membentuk pola-pola tertentu yang teratur serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Menurut Ghozali (2005), apabila tidak terdapat pola tertentu yang teratur serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

4.4.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinansi (R^2) atau R - Square digunakan untuk melihat berapa besar variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) menjelaskan variabel Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat. Nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat dalam Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.617 ^a	.380	.359	2.701	2.211

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil penelitian 2015, (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,380 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) sebagai variabel independent, mampu menjelaskan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat sebagai variabel dependen sebesar

38,0% sedangkan sisanya sebesar 62,0 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

4.4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara bersama-sama (simultan) dan secara parsial. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=5\%$. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software pengolahan data SPSS 15.

4.4.4.1. Uji Serempak (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat secara bersama-sama atau serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai Fhitung dengan nilai Ftabel dengan kriteria keputusan adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima atau H_1 ditolak, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima. Model hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama atau serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. $H_1 : b_i \neq 0$, artinya Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.14
Hasil Uji Serempak (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.140	3	128.380	17.601	.000 ^a
	Residual	627.260	86	7.294		
	Total	1012.400	89			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil penelitian 2015, (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.15 Uji Serempak (Uji F) dapat diketahui bahwa Nilai $F_{hitung} = 17.601$ dan $F_{tabel} = 2,71$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.00 lebih kecil dari nilai alpha 0.05. sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.

4.4.4.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah (1,987) (dengan melihat t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0.05).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ H_0 tidak ditolak, dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ H_0 ditolak.

Model hipotesis yang digunakan adalah:

- 1) $H_0 : b_i = 0$, Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.
- 2) $H_1 : b_i \neq 0$, Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.119	6.248		-.659	.512
	Lingkungan Kerja	.318	.107	.279	2.975	.004
	Motivasi Kerja	.276	.117	.226	2.364	.020
	Disiplin Kerja	.457	.105	.378	4.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil penelitian 2015, (data diolah)

Dari Tabel 4.16 di atas ini diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (2,975) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,987) dan Nilai Sig. X_1 sebesar 0,004 (0,004 < 0,05). Dengan demikian karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (2,364) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,987) dan Nilai Sig. X_2 sebesar 0,020 (0,020 < 0,05). Dengan demikian karena nilai probabilitas lebih kecil

dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (4,352) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,987) dan Nilai Sig. X_3 sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.

Berdasarkan hasil print out *coefficients^a* pada Tabel 4.13 diperoleh nilai *standardized coefficient* variabel Disiplin Kerja (X_3) adalah 0,378, yang merupakan variabel bebas dengan nilai *standardized coefficient* tertinggi. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.



4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat. Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat dapat ditingkatkan melalui variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai. Namun variabel yang paling besar pengaruhnya secara terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah adalah Disiplin Kerja artinya semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat maka semakin baik Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji Serempak (Uji F) menunjukkan bahwa secara serempak atau bersama-sama variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat. Ini memberi arti bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dapat menentukan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suanti (2011) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan Tiffin dan Cormick (dalam Novitasari, 2003) ada dua variabel yang dapat memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, meliputi: disiplin, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional:
 - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 2,975 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,004 lebih kecil dengan nilai alfa 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 2,364 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,987 dan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,020 lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) adalah sebesar 4,325 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,987 dan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa

0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil print out uji t *coefficients*^a diperoleh nilai *standardized coefficient* variabel Disiplin Kerja (X3) adalah sebesar 0,378 jika dibandingkan dengan dua variabel bebas lainnya yaitu Lingkungan Kerja dan Variabel Motivasi Kerja dimana nilai *standardized coefficient* tertinggi ada pada variabel Disiplin Kerja. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) yang meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Suhairi (2014) yang meneliti Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai, dengan analisis regresi linier berganda disimpulkan bahwa variabel Motivasi, pengawasan dan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh Nitisemito (1995), yang menyatakan bahwa disiplin adalah suatu disiplin, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis". Dimensi disiplin kerja menurut Nitisemito (1995) meliputi:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu dapat dilihat dari kepatuhan pegawai dari tingkat kehadiran pegawai di kantor pada hari kerja dari kerajinan pegawai masuk kerja, ketepatan waktu masuk kerja, ketepatan jam pulang kerja dan kerajinan mengikuti upacara/apel pada saat datang dan pulang.

2. Disiplin Peraturan

Disiplin peraturan yaitu ketaatan pegawai dalam mengikuti peraturan dan cara kerja yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari ketaatan pada peraturan/tata tertib yang ada, kepatuhan terhadap instruksi atasan, ketaatan menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Disiplin tanggung jawab dapat dilihat dari menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan, dan memelihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan serta menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan ketentuan.

Berdasarkan temuan penelitian pada penelitian ini, dimana variabel disiplin kerja adalah menjadi variabel yang dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai hal ini senada dengan pendapat dalam Nitisemito (1995), dimana dimensi disiplin dibagi menjadi tiga yaitu : disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab dimana jika ketiga dimensi ini dapat tepenuhi oleh pegawai maka dengan nyata kinerja pegawai dapat meningkat.

Hal ini juga di dukung oleh pendapat Sutrisno (2009), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan.

Mengacu pada hasil penelitian diatas maka dengan adanya perbaikan terhadap disiplin kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan terhadap penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat, sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji Serempak (Uji F) bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.
2. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji Parsial (Uji t) bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat dimana dari ketiga variabel yang diteliti diperoleh bahwa Variabel Disiplin Kerja menjadi variabel yang dominan dalam memengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat.
3. Hasil analisis data dengan menggunakan model regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,38 dimana nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja

(X2), dan Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel independent mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependent sebesar 38,0% sedangkan sisanya sebesar 62,0 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja menjadi variabel yang dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat maka para pimpinan diharapkan dapat memberikan teladan kedisiplinan dan Pengawasan Melekat (WASKAT) kepada para pegawainya sehingga kinerja pegawai meningkat. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan perhatian, mengawasi perilaku, moral, disiplin, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya dari atasan langsung kepada para pegawai.
2. Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat selaku Satua Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang menjadi ujung tombak dalam peningkatan kedisiplinan pegawai hendaknya dapat melakukan pendekatan teknologi, kreatif, inovatif dan sanksi hokum yang tegas dan adil untuk dapat meningkatkan disiplin pegawai, misalnya melalui absensi secara elektronik dengan menggunakan finger print.
3. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar variabel kepemimpinan yang tidak diteliti dalam penelitian ini menjadi variabel penting yang harus diteliti lebih dalam lagi dalam peningkatan Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Anies, 2005, *Lingkungan Kerja*, Jakarta, Elex Media Komputindo.
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty. Jakarta.
- Arikunto, 2005. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Penerbit Jakarta. Rineka Cipta. 2005.
- Arikunto, 2003. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta. Rineka Cipta. 2003.
- Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Gomes, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi ketiga, Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan. 2003 *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta. Bumi Aksara.
- I Wayan Siwantara, (2009). "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Serta Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali"
- Irham, 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta: Bandung.
- Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro, (2011). "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wimeh Pandanwangi).
- Mardiana, 2005. *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta.

- Mathis, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba ,Jakarta.
- Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mega Arum Yunanda, (2011). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)*”. Semarang”.
- M.Harlie, (2012). “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*”
- Mardiana. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja petugas masyarakat di lembaga Masyarakat Wanita Medan*. [Tesis]. Medan : Universitas Sumatera Utara, Program Pascasarjana.
- Nasution. 2005. *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Penerbit : USU Press
- Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex.S. 2001, *Manajemen Personalia: Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito,1995. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 *Tentang Organisasi Perangkat Daerah*
- Peraturan Bupati Nomor 19 Tahun 2014 *tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas masing-masing jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat*
- Rivai, Veithzal, 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2002. *Prilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka

- Robbins, 2003. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- , 2007. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Lima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sarwono, 2005, *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2004, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung, Mandar Maju.
- , 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju.
- Siagian, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Surabaya.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2003 *tentang Pembentukan Kabupaten Nias Selatan, Kabupaten Pakpak Bharat dan Kabupaten Humbang Hasundutan di Provinsi Sumatera Utara.*
- Wursanto, 2000. *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- , 2005, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta, Andi.

Lampiran 1

Kepada Yth,
Bapak/Ibu
Kabupaten Pakpak Bharat
di
Salak

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tesis yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PAKPAK BHARAT”** dengan ini saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi kuesioner ini (terlampir). Adapun petunjuk pengisian kuesioner ini adalah sebagai berikut :

- a) Bacalah pertanyaan angket di bawah ini dengan sebaik-baiknya
- b) Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda centang (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

SS	=	Sangat Setuju	(Bobot Nilai = 5)
S	=	Setuju	(Bobot Nilai = 4)
KS	=	Kurang Setuju	(Bobot Nilai = 3)
TS	=	Tidak Setuju	(Bobot Nilai = 2)
STS	=	Sangat Tidak Setuju	(Bobot Nilai = 1)

- c) Jawaban Bapak/Ibu tidak berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu. untuk itu dimohon untuk memberikan jawaban yang objektif sesuai dengan kenyataan dilapangan.
- d) Khusus Variable Kinerja Pegawai akan di isi oleh masing-masing Kepala Bagian.
- e) Hasil penelitian ini hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis serta merupakan sumbangan ilmiah bagi Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka

Demikian disampaikan, atas perhatian, dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Peneliti,

Thomas Damanik

IDENTITAS RESPONDEN

No Responden :
Nama Bagian :
Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
Umur :Tahun
Status : Menikah Belum Menikah
Pendidika Terakhir : S2 S1 D3 SLTA Lainnya
Masa Kerja :Tahun

KUESIONER PENELITIAN**Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja.					
2.	Saya merasa penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan pekerjaan saya					
3.	Saya memerlukan udara yang cukup dalam ruang kerja saya.					
4.	Saya memerlukan rasa aman ketika sedang bekerja					
5.	Saya memerlukan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.					
6.	Saya memerlukan tempat kerja yang bersih					
7.	Saya merasa perlu struktur kerja yang baik bagi seorang pegawai					
8.	Saya merasa perlu adanya suasana kekeluargaan di tempat kerja.					
9.	Saya merasa bahwa pimpinan saya sebaiknya sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai saya.					
10.	Saya merasa perlu adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.					

Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pendapatan yang saya terima dari organisasi mampu memenuhi kebutuhan pegawai sampai saat ini.					
2.	Pendapatan yang saya terima dari organisasi mencukupi jaminan hari tua.					
3.	Pegawai yang memiliki kinerja baik akan dipromosikan untuk mendapat jabatan					
4.	Pegawai yang memiliki prestasi kerjanya baik akan diberikan penghargaan					
5.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari unit kerja.					
6.	Saya berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.					
7.	Penghargaan yang diterima dari organisasi akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.					
8.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
9.	Saya merasa senang jumpa dengan rekan kerja.					
10.	Saya merasakan perasaan yang aman dalam melaksanakan pekerjaan.					

Variabel Disiplin Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pegawai berkomitmen untuk melaksanakan apel pagi dan sore yang telah ditetapkan					
2.	Saya akan hadir tepat waktu ditempat kerja					
3.	Saya tidak akan pernah pulang sebelum jam kerja kantor berakhir.					
4.	Saya tidak akan pernah absen dalam bekerja.					
5.	Saya berkomitmen dalam melaksanakan tugas					
6.	Saya selalu patuh terhadap peraturan yang ada.					
7.	Saya selalu patuh terhadap atasan dan senang menerima tugas dari atasan.					
8.	Saya memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.					
9.	Saya selalu cepat dalam menyelesaikan tugas yang diperintahkan pimpinan.					
10.	Disiplin kerja pegawai dapat dirasakan dengan berkembangnya rasa memiliki yang tinggi.					



Yth Bapak/Ibu

Kepala Bagian Lingkup Sekretariat Daerah Pakpak Bharat, Mohon berkenan untuk mengisi kuesioner pada indikator Disiplin Kinerja dari responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Terimakasih

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.					
2.	Pegawai tidak menunda waktu dalam melaksanakan pekerjaan.					
3.	Pegawai berupaya melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan tanpa melakukan kesalahan sedikitpun.					
4.	Pegawai sangat berhati-hati dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
5.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi.					
6.	Dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan pegawai selalu berusaha mengikuti perintah yang telah ditentukan pimpinan.					
7.	Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai selalu berusaha untuk tidak melanggar peraturan yang ada.					
8.	Pada keadaan mendesak pegawai selalu berusaha melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran kerja.					
9.	Pegawai selalu saling membantu dalam memberikan ide-ide terhadap suatu masalah agar pekerjaan dapat diselesaikan.					
10.	Pegawai bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan yang telah diberikan pimpinan.					

Lampiran 2

TABULASI MASTER DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10											
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
2	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5					
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4					
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
6	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4				
7	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3				
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4				
9	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
10	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5			
12	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4				
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4			
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
16	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3			
17	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4			
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
19	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
21	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
22	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4		
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4		
28	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	168.57	173.771	.538	.943
X1.2	168.60	174.869	.402	.943
X1.3	168.43	174.737	.464	.943
X1.4	168.43	174.392	.490	.943
X1.5	168.77	172.047	.486	.943
X1.6	168.53	173.361	.565	.942
X1.7	168.50	175.155	.428	.943
X1.8	168.47	173.085	.586	.942
X1.9	168.53	173.637	.544	.942
X1.10	168.67	171.678	.642	.942
X2.1	168.73	171.789	.535	.942
X2.2	169.10	172.438	.409	.944
X2.3	168.57	171.771	.609	.942
X2.4	168.63	172.861	.626	.942
X2.5	168.67	171.954	.507	.943
X2.6	168.63	172.723	.637	.942
X2.7	168.50	173.017	.590	.942
X2.8	168.57	173.013	.596	.942
X2.9	168.60	172.041	.680	.942
X2.10	168.83	171.109	.524	.943
X3.1	168.67	172.506	.583	.942
X3.2	168.73	172.340	.554	.942
X3.3	168.67	171.954	.622	.942
X3.4	168.70	174.079	.482	.943
X3.5	168.67	173.264	.429	.943
X3.6	168.77	172.047	.671	.942
X3.7	168.53	175.016	.439	.943
X3.8	168.63	172.447	.576	.942
X3.9	168.63	172.102	.539	.942
X3.10	168.80	173.062	.482	.943
Y1	168.87	170.120	.552	.942
Y2	168.70	172.286	.495	.943
Y3	168.90	168.921	.687	.941
Y4	168.70	173.045	.496	.943
Y5	168.70	172.907	.458	.943
Y6	168.73	171.651	.463	.943
Y7	168.70	172.838	.394	.944
Y8	168.70	170.976	.460	.943
Y9	168.87	168.947	.664	.941
Y10	169.00	169.034	.645	.942

OUTPUT STATISTIK TABEL FREKUENSI

Statistics

	ENERG		EMPAT			STRUKTUR SESANIMPIHAN				AMINIAENINGKENGHATATUSEPREEKERJAA REKAN REKAN E RELAEI				ELUAI			UBUNGAN YAMAN EP		
	BISINGANGAN	JDARA	AMAN	KERJA	BERSIH	KERJA	PEGAWAJAWAHAMUNIKA GAJI	ARI	TUAN	KARRGAAN	SOSIAL	TASI	U	SENDI	KERJA	KERJA	TAN	AN	
N	Valid	80	90	90	90	80	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Std. Deviation	516	614	523	585	862	536	563	560	500	576	653	822	603	546	373	519	500	
	Skewness	252	227	422	-801	-259	936	-356	-273	227	-042	-212	-368	-319	962	-541	219	-284	
	Std. Error of Skewness	254	254	254	254	254	254	254	254	254	254	254	254	254	254	254	254	254	

KEBISINGAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.1	1.1	1.1
	S	54	60.0	60.0	61.1
	SS	35	38.9	38.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

PENERANGAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	8.9	8.9	8.9
	S	50	55.6	55.6	64.4
	SS	32	35.6	35.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

UDARA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.1	1.1	1.1
	S	39	43.3	43.3	44.4
	SS	50	55.6	55.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

KEAMANAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.4	4.4	4.4
	S	39	43.3	43.3	47.8
	SS	47	52.2	52.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

TEMPAT KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	13.3	13.3	13.3
	S	47	52.2	52.2	65.6
	SS	31	34.4	34.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

KEBERSIHAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.2	2.2	2.2
	S	50	55.6	55.6	57.8
	SS	38	42.2	42.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

STRUKTUR KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.3	3.3	3.3
	S	44	48.9	48.9	52.2
	SS	43	47.8	47.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

HUB SESAMA PEGAWAI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.3	3.3	3.3
	S	46	51.1	51.1	54.4
	SS	41	45.6	45.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

HUB PIMPINAN-BAWAHAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	50	55.6	55.6	55.6
	SS	40	44.4	44.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

KOMUNIKASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	7.8	7.8	7.8
	S	56	62.2	62.2	70.0
	SS	27	30.0	30.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

GAJI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	14.4	14.4	14.4
	S	48	53.3	53.3	67.8
	SS	29	32.2	32.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

STATUS SOSIAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	11.1	11.1	11.1
	S	39	43.3	43.3	54.4
	SS	41	45.6	45.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

PENGHARGAAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.4	4.4	4.4
	S	56	62.2	62.2	66.7
	SS	30	33.3	33.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

PELUANG BERPRESTASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.2	2.2	2.2
	S	56	62.2	62.2	64.4
	SS	32	35.6	35.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

PEKERJAAN ITU SENDIRI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	6.7	6.7	6.7
	S	48	53.3	53.3	60.0
	SS	36	40.0	40.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

HUBUNGAN BAIKDENGAN REKAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.2	2.2	2.2
	S	40	44.4	44.4	46.7
	SS	48	53.3	53.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

KENYAMANAN DENGAN REKAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	7	7.8	7.8	8.9
	S	44	48.9	48.9	57.8
	SS	38	42.2	42.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

JAMINAN KESELAMATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	17.8	17.8	17.8
	S	47	52.2	52.2	70.0
	SS	27	30.0	30.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

KEPATUHAN PEGAWAI PELAKSANAAN APEL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.2	2.2	2.2
	S	48	53.3	53.3	55.6
	SS	40	44.4	44.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

KEPATUHAN MASUK JAM KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	4	4.4	4.4	5.6
	S	50	55.6	55.6	61.1
	SS	35	38.9	38.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

KEPATUHAN PULANG JAM KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.3	3.3	3.3
	S	50	55.6	55.6	58.9
	SS	37	41.1	41.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

KEPATUHAN TERHADAP PERATURAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.3	3.3	3.3
	S	50	55.6	55.6	58.9
	SS	37	41.1	41.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

KOMITMEN DALAM TUGAS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	11.1	11.1	11.1
	S	47	52.2	52.2	63.3
	SS	33	36.7	36.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

KEPATUHAN PADA PERATURAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	11.1	11.1	11.1
	S	54	60.0	60.0	71.1
	SS	26	28.9	28.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

KEPATUHAN PADA ATASAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.2	2.2	2.2
	KS	16	17.8	17.8	20.0
	S	47	52.2	52.2	72.2
	SS	25	27.8	27.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

KEPEDULIAN PADA TUJUAN ORGANISASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5.6	5.6	5.6
	S	48	53.3	53.3	58.9
	SS	37	41.1	41.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

PENYELESAIAN TUGAS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.4	4.4	4.4
	S	56	62.2	62.2	66.7
	SS	30	33.3	33.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

MEMELIHARA FASILITAS KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	14.4	14.4	14.4
	S	47	52.2	52.2	66.7
	SS	30	33.3	33.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	14.4	14.4	14.4
	S	50	55.6	55.6	70.0
	SS	27	30.0	30.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	7.8	7.8	7.8
	S	51	56.7	56.7	64.4
	SS	32	35.6	35.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	16.7	16.7	16.7
	S	52	57.8	57.8	74.4
	SS	23	25.6	25.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	10.0	10.0	10.0
	S	56	62.2	62.2	72.2
	SS	25	27.8	27.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	20	22.2	22.2	22.2
	S	48	53.3	53.3	75.6
	SS	22	24.4	24.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	11	12.2	12.2	13.3
	S	53	58.9	58.9	72.2
	SS	25	27.8	27.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	12	13.3	13.3	14.4
	S	52	57.8	57.8	72.2
	SS	25	27.8	27.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	13	14.4	14.4	15.6
	S	48	53.3	53.3	68.9
	SS	28	31.1	31.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	15	16.7	16.7	17.8
	S	55	61.1	61.1	78.9
	SS	19	21.1	21.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	19	21.1	21.1	21.1
	S	47	52.2	52.2	73.3
	SS	24	26.7	26.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	90	36	50	41.20	3.373
Lingkungan Kerja	90	38	50	43.81	2.952
Motivasi Kerja	90	36	50	42.68	2.759
Disiplin Kerja	90	37	50	42.82	2.791
Valid N (listwise)	90				

Statistics

		UmurK	Status Kawin	Pendidikan Terahir	Masa Kerja
N	Valid	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0

UmurK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	21	23.3	23.3	23.3
	31-35	37	41.1	41.1	64.4
	36-40	22	24.4	24.4	88.9
	41-45	6	6.7	6.7	95.6
	46-50	3	3.3	3.3	98.9
	51-55	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Status Kawin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	73	81.1	81.1	81.1
	Belum Menikah	17	18.9	18.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pendidikan Terahir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	3	3.3	3.3	3.3
	S1	33	36.7	36.7	40.0
	D3	22	24.4	24.4	64.4
	SLTA	32	35.6	35.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5	46	51.1	51.1	51.1
	5-10	37	41.1	41.1	92.2
	11-15	5	5.6	5.6	97.8
	>15	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Output Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja

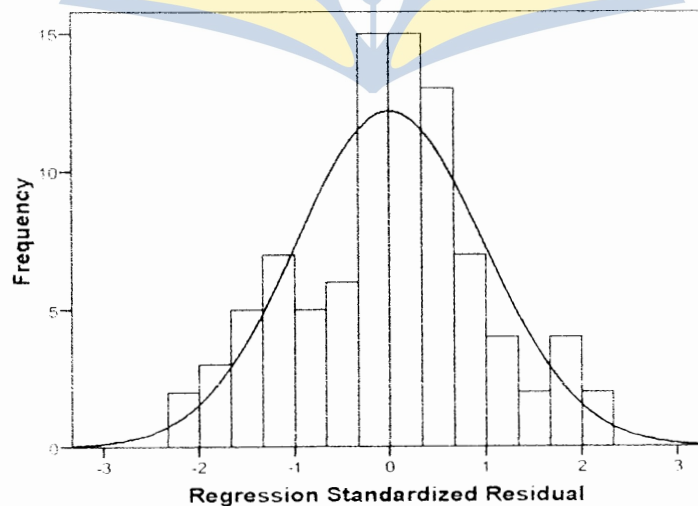
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.119	6.248		-.659	.512
	Lingkungan Kerja	.318	.107	.279	2.975	.004
	Motivasi Kerja	.276	.117	.226	2.364	.020
	Disiplin Kerja	.457	.105	.378	4.352	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

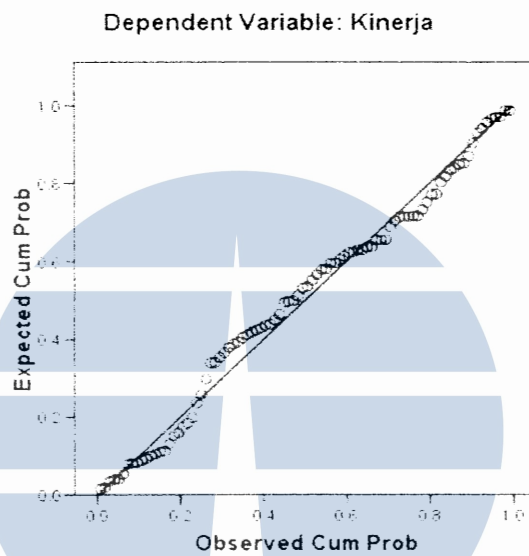
Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Mean = -2.24E-15
Std. Dev. = 0.983
N = 90

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65478185
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.059
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.676
Asymp. Sig. (2-tailed)		.751

a. Test distribution is Normal.

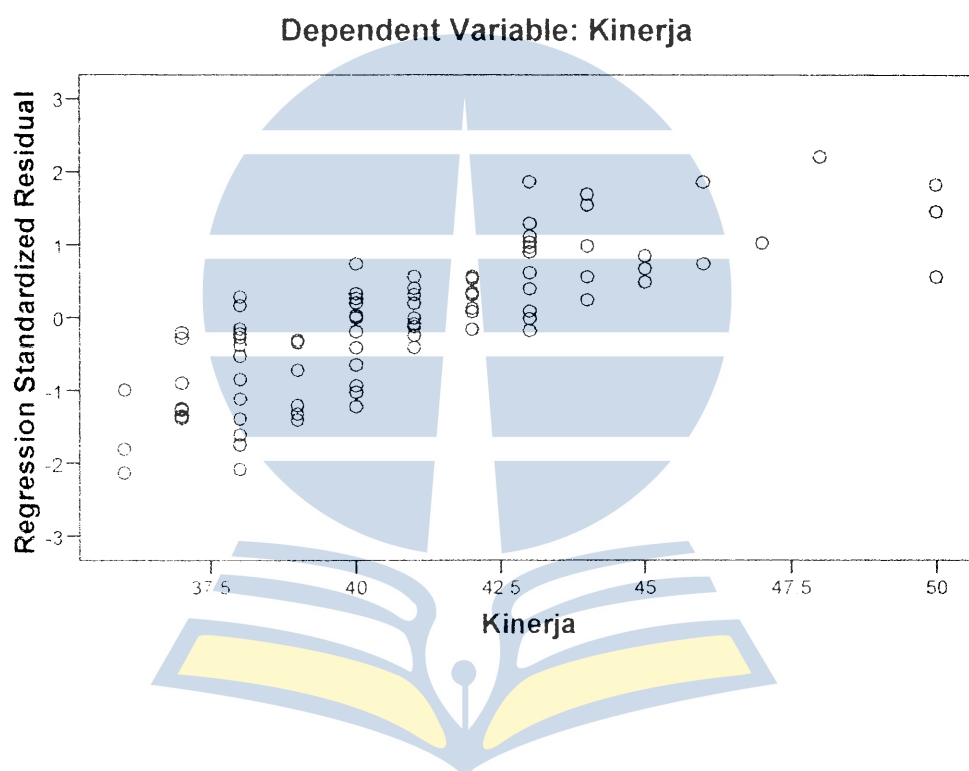
b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.821	1.218
	Motivasi Kerja	.788	1.269
	Disiplin Kerja	.953	1.050

a. Dependent Variable: Kinerja

Scatterplot



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.617 ^a	.380	.359	2.701	2.211

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.140	3	128.380	17.601	.000 ^a
	Residual	627.260	86	7.294		
	Total	1012.400	89			

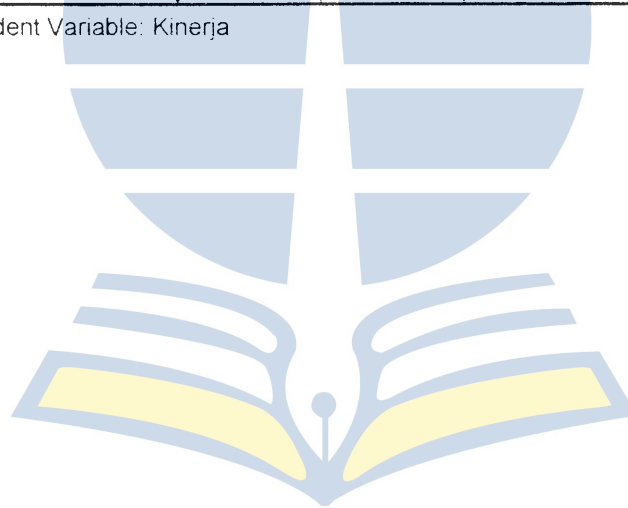
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.119	6.248		-.659	.512
	Lingkungan Kerja	.318	.107	.279	2.975	.004
	Motivasi Kerja	.276	.117	.226	2.364	.020
	Disiplin Kerja	.457	.105	.378	4.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja





Nomor 307 / UN31.23 KM. 2015
Hal 1 dari 1 melakukan penelitian
Temp

Medan, 10 Februari 2015

Selada
Dibantu
ke

Kepada Yth:
Bupati Pakpak Bharat
di
Salak

Bersama ini dengan hormat kami sampaikan permohonan izin melakukan penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat untuk menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (S-2) M.H.S. dan M.P. di lingkungan Departemen Administrasi Universitas Terbuka (PDD) Medan.

Nama: Thomas Samanis

NIM: 514114017

Judul: *Analisis Dengan Menggunakan Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Fuzzy terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat*

Pemakaian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih

Kepala PDD Medan

Ambar

Dr. Anwar Latif M.S.
NIP. 196901011991031004



SEKRETARIS DAERAH
NO. AGENDA: 3963 / 0071
TANGGAL: 10 FEB 2015



**PEMERINTAH KABUPATEN PAKPAK BHARAT
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Panorama Indah Sindeka - Salak
Telp./Fax (0627) 7433054 – Kode Pos 22272

Salak, Juni 2015

Nomor : 503/1012/Humas/VI/2015

Perihal : Surat Keterangan Selesai
Melaksanakan Penelitian

Lampiran : -,

Kepada Yth,
Kepala UPBJJ-UT Medan
di-

Medan

Sesuai surat dari Kepala UPBJJ-UT Medan Nomor : 307/UN31.23/KM/2015 tertanggal 16 Februari 2015 perihal izin melaksanakan penelitian mahasiswa Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka UPBJJ Medan.

Nama : Thomas Damanik

NIM : 500014227

Judul TAPM : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat”.**

Mahasiswa yang namanya tersebut di atas benar telah selesai melaksanakan penelitian/riset di Unit Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Bharat sesuai dengan Judul Penelitian di atas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Dikeluarkan di Salak
pada tanggal, 20 Juni 2015

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PAKPAK BHARAT**

Drs. HOMLER SINAMO, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19610508 198602 1 002

Tembusan:

1. Yth. Bupati Pakpak Bharat, sebagai laporan;
2. Yth. Kepala UPBJJ-UT Medan;
3. Peringgal;

Lampiran 5

PETA WILAYAH KABUPATEN PAKPAK BHARAT

