

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT SIBOLGA KOTA**



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

Disusun Oleh :

**DICKY RONALD PARDEDE
NIM. 018930975**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "PENGARUH DISIPLIN TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SIBOLGA KOTA" adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah

saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.



LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : PENGARUH DISIPLIN TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SIBOLGA KOTA

Penyusun TAPM : Dicky Ronald Pardede

NIM : 018930975

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal :



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

PENGESAHAN

Nama :Dicky Ronald Pardede
NIM :018930975

Program Studi : Magister Manajemen

Judul Tesis :PENGARUH DISIPLIN TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SIBOLGA KOTA

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal :

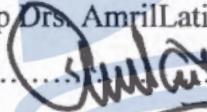
W a k t u :

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

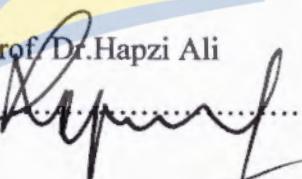
Ketua Komisi Penguji:

Nama Lengkap Drs. AmrilLatif, Msi

Tandatangan 

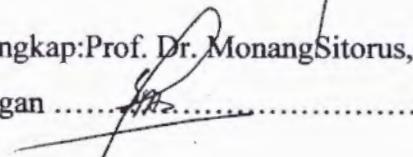
Penguji Ahli:

Nama Lengkap Prof. Dr. Hapzi Ali

Tandatangan 

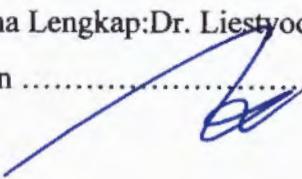
Pembimbing I:

Nama Lengkap Prof. Dr. MonangSitorus, M.Si

Tandatangan 

Pembimbing II :

Nama Lengkap Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si

Tandatangan 

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin terhadap Lingkungan Kerjadan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sibolga Kota

Dicky Ronald Pardede

NIM. 018263753

ronalnom@yahoo.co.id

Program Pascasarjana, Magister Manajemen
Universitas Terbuka, Jakarta, 2014

Kata Kunci : DisiplinKerja, LingkunganKerja, KinerjaPegawai

Penelitian ini dilakukan mengetahui apakah ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Sibolga Kota. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dan sumber data adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden yang berupa kuisioner tentang variable disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Tipe penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud menjelaskan pengaruh antara variable disiplin kerja dan variable lingkungan terhadap variable kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Sibolga Kota dengan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,695 dan nilai F_{hitung} sebesar 54,247, dengan nilai signifikan sisebesar 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, dan persamaan regresi yang dihasilkan adalah $(Z)=6,070 + 0.697X+ 0.195Y$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable disiplin kerja lebih dominan mempengaruhi variable kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota yaitu sebesar 7,365 sedangkan lingkungan kerjadi kantor camat Sibolga Kota yaitu sebesar 3,439

ABSTRACT

The influence of Discipline Towards Working Environment and Its Impact on Employee performance at District Office of Sibolga Kota

Dicky Ronald Pardede
NIM. 018263753
ronalnom@yahoo.co.id

Graduate Programs, Masters in Management
Universitas Terbuka, Jakarta 2014

Keyword: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

This study was conducted to know whether there are the influences of discipline and working environment on the performance of employees who are working at the district office of Sibolga Kota. This study uses quantitative method by using multiple linear regression research and the source of data, namely data which is collected directly from respondents in the form of a questionnaire on the variable of discipline, working environment, and employees performance.

Type of the research is the explanation (explanatory research), because this study intends to explain the influence between working variable discipline and environment variable on employees performance variable. Data are collected through questionnaires. Analysis of data using multiple regression analysis.

The results of the study showed that the influences of discipline and work environment on employees performance at the district office of Sibolga Kota. With the calculations that had been done and obtained that the coefficient value as much 0,695 and the score of as much 54,247 with a significance score as much 0,05 thus Ha is accepted and Ho is rejected, and the result of regression equation is $(Z) = 6,070 + 0,697 X + 195 Y$.

The result of the study showed that the variable of work discipline is more dominant in affecting the variable of employees performance at the district office of Sibolga Kota is equal to 7,365 while the working environment at the district office of Sibolga Kota is equal to 3,439.

Kata Pengantar

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, taufik serta hidayah-Nya lah, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul: **"Pengaruh Disiplin terhadap Lingkungan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sibolga Kota".**

Tesis ini merupakan prasyarat akhir untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen (MM) Program Pascasarjana Universitas Terbuka (UT). Penulis menyadari, terselesainya penulisan tesis ini berkat bantuan moril maupun materiel dari berbagai pihak, baik bantuan berupa materi, bimbingan, saran, pendapat, referensi, motivasi serta sarana prasarana pendukung dalam penelitian ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D., selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Suciati, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
3. Drs. Amril Latif, M.Si selaku Kepala UPBJJ-UT Medan
4. Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si selaku pembimbing I yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.
6. Maya Maria, SE., MM., selaku Ketua Bidang Studi Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
7. Bapak/Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah membimbing penulis selama perkuliahan serta semua Staf Administrasi Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

8. Pak Camat, beserta staf pegawai kantor camat sibolga kota dalam membantu penulis mengumpulkan data yang dibutuhkan sehingga penyusunan tesis ini dapat berjalan dengan baik.
9. Teristimewa penulis ucapan kepada Istri tercinta yang selalu menjadi motivator dan penyemangat serta member penguatan dan pengorbanan yang luar biasa kepada penulis dalam membuat tesis ini.
10. Penulis ucapkan kepada para sahabat yang selalu menjadi teman sharing dan berbagi serta member penguatan dan pengorbanan yang luar biasa kepada penulis dalam membuat tesis ini.
11. Seluruh rekan-rekan mahasiswa/i khususnya mahasiswa/i Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Serta seluruh pihak yang turut berpartisipasi dalam penulisan tesis ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, semoga Tuhan membalas kebaikan dan ketulusan yang diberikan kepada penulis.
12. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih belum sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik, saran dan masukan yang sifatnya membangun. Akhirnya penulis ucapan terimakasih semoga penelitian ini dapat memberikan sumbangan untuk penelitian selanjutnya, dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca dan penulislainnya.

Sibolga, April 2014
Penulis

Dicky Ronal Pardede
NIM. 018930975

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Kulid
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	vi
Daftar Gambar.....	vii
Daftar Lampiran	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. RumusanMasalah	9
C. TujuanPenelitian.....	9
D. KegunaanPenelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORITIK	
A. HakikatDisiplinKerja	11
1. HakikatLingkunganKerja	30
2. HakikatKinerjaPegawai	42
B. Penelitian yang Relevan	47
C. KerangkaBerpikir	49
D. HipotesisPenelitian.....	51
E. DefinisiOperasional.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desainpenelitian	53
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	53
C. PopulasidanSampel	53
D. TeknikPengumpulan Data	54
E. MetodeAnalisis Data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. ObjekPenelitian	66
B. UjiValiditasdanReliabilitas	68
1. HasilPengujianValiditasVariabelDisiplinKerja (X).....	69
2. HasilPengujianVariabelValiditasLingkunganKerja (Y)	70
3. HasilPengujianVariabelValiditasKinerjaPegawai (Z)	71
4. Uji Validitas Reliabilitas Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.....	72
5. UjiAsumsiKlasik.....	73
C. Pembahasan	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	109
B. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	113

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel	1.1 Data KetidakKehadiranPegawaiBadanKepegawaian Daerah KecamatanSibolgaKota Tahun 2012-2013....	7
Tabel	3.1 OperasionalisasiVariabelPenelitian	56
Tabel	4.1 KarakteristikResponden.....	63
Tabel	4.2 HasilPerhitungan Validitas VariabelDisiplinKerja....	66
Tabel	4.3 Hasil Perhitungan Validitas Variabel Lingkungan Kerja (Y)	67
Tabel	4.4 Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kualitas Pelayanan.....	68
Tabel	4.5 HasilUjiReliabilitasVariabelDisiplin, LingkunganKerjadanKinerjaPegawai.....	69
Tabel	4.6 HasilUjiMultikolinearitas.	74
Tabel	4.7 UjiAutokorelasiVariabelDisiplindanLingkunganKerjaTerhadapVariabelKinerjaPegawai.....	75
Tabel	4.8 HasilAnalisisRegresi Linier Berganda.....	76
Tabel	4.9 PengaruhVariabelDisiplinterhadapLingkunganKerja	77
Tabel	4.10 Interpretasi Koefisien.....	78
Tabel	4.11 Besarnya Pengaruh Disiplin Terhadap Lingkungan Kerja.....	79
Tabel	4.12 Uji t.....	80
Tabel	4.13 PengaruhVariabelLingkunganKerjaterhadapKinerjaPegawai.....	82
Tabel	4.14 BesarnyaPengaruhLingkunganKerjaterhadapKinerjaPegawai.....	83
Tabel	4.15 Uji t.....	84
Tabel	4.16 PengaruhVariabelDisiplinTerhadapKinerjaPegawai..	86
Tabel	4.17 Besarnya Pengaruh disiplin Terhadap kinerja pegawai...	87
Tabel	4.18 Uji t.....	88
Tabel	4.19 BesarnyaPengaruhDisiplinTerhadapLingkunganKerja Dan DampaknyaTerhadapKinerjaPegawai.....	89
Tabel	4.20 Uji F.....	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 P-P Plot UjiNormalitas	71
Gambar 4.2 Scatterplot UjiHeteroskedastisitas	73
Gambar 4.3 Path Diagram Pengaruh Disiplin (X) terhadap Lingkungan Kerja (Y)	79
Gambar 4.4 Path Diagram Pengaruh Lingkungan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z)	83
Gambar 4.5 Path Diagram Pengaruh Disiplin (X) terhadap Kinerja Pegawai (Z)	86
Gambar 4.6 Path Diagram Model Persamaan Struktural Pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai	90



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	114
Lampiran 2 Uji Validitas Variabel X	118
Lampiran 3 Uji Validitas Variabel Y	120
Lampiran 4 Uji Validitas Variabel Z.....	123
Lampiran 5 Uji Reliabilitas Variabel X.....	125
Lampiran 6 UjiReliabilitas Variabel Y	127
Lampiran 7 UjiReliabilitas Variabel Z	127
Lampiran 8 Uji Analisis Korelasi Linear Berganda.....	129
Lampiran 9 UjiAutokorelasi	134
Lampiran 10 Uji Heterokedaksitas	137
Lampiran 11 Uji Multikolinearitas.....	139
Lampiran 12 Uji Normalitas	141
Lampiran 13 Uji Parsial Satu Persatu.....	144
Lampiran 14 Tabulasi Data Variabel.....	154
Lampiran 15 Daftar t table, r table, dan f table	162

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan Negara Kesatuan yang menganut azas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, yang memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada Daerah untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah. Hal ini diwujudkan dalam pemberian otonomi kepada daerah. Secara hukum, otonomi yang diberikan kepada daerah diatur dalam TAP MPR RI Nomor XV/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Otonomi Daerah. Dalam penyelenggaranya, Otonomi Daerah dilaksanakan dengan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerintahan dan keadilan serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman Daerah.

Pelaksanaan TAP MPR Nomor XV/MPR/1998 lebih lanjut diwujudkan dengan penyempurnaan UU No. 22 Tahun 1999 menjadi UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Undang-undang ini pemberian kewenangan Otonomi kepada Daerah Kabupaten/Kota didasarkan kepada azas desentralisasi saja dalam wujud otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab. Dalam kewenangan otonomi yang luas ini tercakup keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang meliputi kewenangan bidang pemerintahan kecuali kewenangan di bidang polilik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter data fiskal, serta kewenangan bidang lainnya yang akan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Disamping itu keleluasaan otonomi mencakup pula kewenangan yang utuh dan bulat

dalam penyelenggaraan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi.

Pemberian kewenangan pemerintahan yang luas kepada daerah membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan Pemerintah Pusat terhadap daerah dan penambahan tanggung jawab kepada daerah. Terjadinya penambahan wewenang membawa konsekuensi penambahan tugas kepada daerah. Untuk melaksanakan semua tugas itu kemudian dilakukan restrukturisasi kelembagaan.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Pada saat inilah faktor disiplin kerja terhadap lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai

Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan lembaga dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai khususnya pegawai pemerintahan. Jika pemerintah memiliki

pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tetapi tidak menunjukkan kinerja yang baik maka sistem pemerintahan yang akan dijalankan tidak akan terlaksana secara optimal. Pemerintah menginginkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif sehingga system pemerintah dapat berjalan sesuai dengan mutu dan fungsinya.

Menurut Sinambela (2006:136) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Selanjutnya Pasolong (2008:48) juga mengutip dari pendapatnya Sinambela yang mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Manfaat Penilaian Kinerja Sedarmayanti (2007:264) manfaat penilaian kinerja yaitu:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja.
- 2) Memberikan kesempatan kerja yang adil.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- 4) Penyesuaian kompensasi.
- 5) Keputusan promosi dan demosi.
- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Atau secara singkat penulis masukkan dari pendapat Sedarmayanti (2007:269)manfaat penilaian kinerja untuk: 1) Perbaikan kinerja. 2) Penyesuaian kompensasi, 3) Keputusan penempatan, 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, 5) Perencanaan dan pengembangan karier, 6) Kekurangan

dalam proses penyusunan pegawai, 7) Kesempatan kerja yang sama, 8) Tantangan dari luar, 9) Umpan balik terhadap sumber daya manusia

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi 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.

Menurut Nitisemito (2001) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugasnya.Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya.Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan (Handoko 2001, h.135).

Menurut Siagan (2008) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja,komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanyakondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara

musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang- orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 1982, h.183).

Pihak manajemen kantor juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi pemerintah untuk mencapai tujuan lembaga dengan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2009) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Kusani, (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Kantor Camat Sibolga Kota merupakan lembaga yang bergerak dibidang pelayanan. Kegiatan yang dilakukan Kantor Camat Sibolga Kota adalah melakukan pelayanan terhadap masyarakat yang berada di wilayah kerja dengan sepuasnya. Pada Kantor Camat Sibolga Kota sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kantor tersebut, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapai, maka produktivitas akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka

langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja Kantor Camat Sibolga Kota dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang letaknya di paling tengah kota sibolga dengan kondisi yang masyarakat yang begitu majemuk, berhadapan dengan latar belakang masyarakat yang berbeda baik itu strata sosial ataupun pendidikannya dan lain sebagainya .

Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Camat Sibolga Kota dalam rangka memberikan pelayanan internal administrasi sering terjadi tumpang tindih dan kadang tertunda dikarenakan pegawai sering mangkir atau tidak berada ditempat saat waktu efektif kerja, sehingga mengakibatkan kurang optimalnya penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan.Hal ini dikarenakan kurangnya fungsi pengawasan oleh pemimpin instansi tersebut. Adapun berkaitan dengan uraian tersebut, maka data observasi awal penulis yang dilakukan di Kecamatan Sibolga Kota ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1Data Ketidak Kehadiran PegawaiBadan Kepegawaian Daerah Kecamatan Sibolga Kota Tahun 2012-2013

No	Bulan	TAHUN		Keterangan		
		2012	2013	Kenaikan/Penurunan	Ket	%
1	Januari	7	8	Turun	A	
2	Februari	9	7	Turun	S	
3	Maret	7	8	Naik	A	
4	April	8	9	Naik	TL	
5	Mei	5	3	Turun	TL	
6	Juni	4	2	Turun	S	
7	Juli	6	7	Naik	A	
8	Agustus	3	4	Naik	A	
9	September	2	1	Turun	TL	
10	Oktober	1	1	Tetap	TL	
11	November	2	1	Turun	TL	
12	Desember	3	1	Turun	TL	

Sumber: Data Sekunder yang diolahMenurut Buku Pedoman Kecamatan Sibolga Kota

Data Sekunder yang diolah Menurut Buku Pedoman Kecamatan Sibolga Kota Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa selama tahun 2012 sampai dengan 2013 jumlah pegawai yang tidak masuk kantor dikarenakan tidak ada keterangan (alpa) cenderung mengalami kenaikan, kenaikan tersebut berlangsung secara terus menerus setiap bulannya. Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada fungsi pemimpin yang kurang tegas dan kurang melakukan evaluasi serta tidak efektifnya pemimpin memonitor setiap harinya. Selanjutnya faktor lainnya yaitu kondisi kantor yang kurang baik penataan ruangan, juga mengakibatkan karena kurang optimalnya tugas yang mereka terima sebagai pegawai administratif yang bersifat fasilitatif sesuai uraian tugas masing-masing pegawai maka tanggung jawab pegawai tidak dapat optimal, dan cenderung terhambat. Berkaitan dengan kompensasi, para pegawai tidak dinilai dari pekerjaan-Nya hanya berdasarkan faktor kehadiran saja, hal ini mengakibatkan pegawai di instansi Kecamatan Sibolga Kota kurang puas dengan apa yang di hasilkanya selama bekerja.Pada tahun 2013-2014 kepala lembaga melakukan perubahan struktural pada seluruh pegawai di kantor camat sibolga kota, sehingga pada awal tahun 2013/2014 akan diperoleh data yang akan diteliti.

Penilaian terhadap kinerja para pegawai harus dilakukan,namun sayangnya penilaian terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintahan Kota Sibolga masih jarang dilakukan. Untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja para pegawai, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja khususnya Pegawai Negeri

Sipil di Kecamatan Sibolga Kota. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka judul penelitian ini yaitu "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Sibolga Kota

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor camat SibolgaKota?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor camat SibolgaKota?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pegawai di kantor camat SibolgaKota?
4. Apakah disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor camat SibolgaKota?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Sibolga Kota
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat SibolgaKota
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja pegawai di kantor camat SibolgaKota

4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Sibolga Kota

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi pegawai, sebagai umpan balik dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat meningkatkan pelaksanaan tugas sebagai pegawai secara profesional dan dapat memberikan dorongan para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya melalui disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya bisa meningkatkan mutu kinerjanya
2. Kepala lembaga pemerintahan, sebagai bahan masukan di lingkungan pemerintahan Kota Sibolga dalam menentukan keputusan-keputusan strategik dalam pencapaian target
3. Bagi peneliti lain, sebagai perbandingan dan sumber data untuk mengambil informasi dalam menyelesaikan sebuah penelitian di bidang yang sama dan sebagai masukan atau sumber teori serta memberikan pedoman dalam penelitian yang relevan.
4. Bagi para pembaca, memberikan sumbangan pikiran atau wawasan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan bidang peningkatan sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya pada divisi sumber daya manusia pada aparatur negara dalam hal ini pegawai negeri sipil.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Hakikat Disiplin Kerja

Disiplin (Siagian, 2002:234) merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi oleh para anggota organisasi. Dengan demikian pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Dalam suatu organisasi sesederhana apapun berikutnya, terdapat dua jenis disiplin, yaitu disiplin yang bersifat preventif maupun yang bersifat korektif. Demikian pula bentuk pendisiplinan pun dalam organisasi mencakup pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif. Pendisiplinan preventif merupakan bentuk pendisiplinan yang bersifat tindakan yang mendorong para bawahan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sedangkan pendisiplinan korektif lebih ditujukan kepada pemberian sanksi kepada bawahan atas sejumlah pelanggaran yang telah dilakukannya. Dengan kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi maka diusahakan pencegahan pelanggaran, dan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif ini, terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Disiplin pribadi ini agar semakin kekal, sedikitnya diperlukan tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen. Pertama, para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi. Hal ini berarti, perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan hanya sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah anggota keluarga besar organisasi yang bersangkutan. Kedua, para bawahan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati, dan standar yang harus dipenuhi. Ketiga, para bawahan didorong untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi. Disiplin, dikembangkan melalui human relations, motivations, renumeration (penghargaan dan hukuman), serta *communication* yang efektif sehingga tidak timbul salah paham. Penegak disiplin dalam suatu organisasi merupakan sesuatu yang mutlak harus dilaksanakan, demi peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian disiplin adalah penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi apabila bawahan menyimpang dari aturan.

Hasibuan (2005) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Sehingga seseorang

akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya secara sukarela maupun terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam menegakkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Jelasnya organisasi akan sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut.

Siagian (2002) menyebutkan bahwa agar upaya pendisiplinan di kalangan pegawai dapat tercapai, maka sanksi pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Pendisiplinan secara bertahap yaitu dengan mengambil langkah yang bersifat sanksi pendisiplinan, mulai dari yang tingkat ringan hingga yang terberat misalnya:

- 1) peringatan lisan;
- 2) pernyataan tertulis perihal ketidakpuasan oleh atasan langsung;
- 3) penundaan gaji berkala;
- 4) penundaan kenaikan pangkat;
- 5) pembebasan dari jabatan;
- 6) pemberhentian sementara;
- 7) pemberhentian atas permintaan sendiri;
- 8) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; dan

9) pemberhentian tidak dengan hormat.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 mengatur dengan jelas kewajiban-kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri. Hal ini merupakan bukti disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai. Pendisiplinan pegawai menurut Timpe (1999) yang merangkum pendapat Cameron yaitu dengan sanksi-sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan secara bertahap tersebut, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan pegawai dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang terus berlanjut.

Sanksi-sanksi disiplin berbentuk simbolis, yang berfungsi sebagai tolak ukur untuk menunjukkan tingkat keseriusan pelanggaran yang dipandang manajemen dan untuk menunjukkan di mana posisi bawahan pada rangkaian disiplin itu. Tujuan dari adanya sanksi disiplin ini adalah koreksi, yaitu dengan adanya tahap peringatan yang jelas tentang apa yang diperlukan dan akibat-akibat ketidakpatuhan. Jika digunakan sistem progresif yang demikian, para arbiter akan mengevaluasi sanksi terhadap norma arbitrasi untuk menentukan keadilan sistem disiplin. Sanksi-sanksi harus diberikan secara progresif. Tindakan disiplin awal adalah tepat bagi pelanggaran dan pelanggaran yang lebih tinggi tingkatannya akan menghasilkan pula sanksi-sanksi yang lebih tinggi pula. Namun demikian, pendisiplinan bawahan memerlukan sikap manajemen yang tepat karena masalah disiplin adalah masalah kepegawaian yang saling terkait.

Manajemen perlu mengingat, bahwa mereka tidak dapat membuat seseorang bekerja dengan efektif. Hanya pegawai/bawahan yang dapat

membuat hal itu terjadi.Para bawahan harus memahami bahwa sebagai hasil pelanggarannya, dia telah berada pada suatu jalan menuju ke sanksi tertentu, sesuai dengan bobot pelanggarannya. Interaksi antara pendisiplinan bawahan ini menjelaskan bahwa disiplin bukan untuk bawahan tertentu saja, tetapi setiap bawahan dalam keadaan yang sama, akan diperlakukan dengan cara yang sama pula. Pembinaan disiplin pegawai sebagai bentuk pembinaan sikap terhadap bawahan adalah suatu bentuk upaya yang sinkron dengan keinginan dari pemimpin untuk menyelesaikan masalah secara bersama-sama dengan cara yang positif. Tujuan utama dari tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku bawahan telah konsisten dengan peraturan organisasi.

Faktor-faktor yang umum mempengaruhi disiplin bawahan, meliputi dimensi individu (kemampuan, persepsi, motif, sasaran, kebutuhan, dan nilai); suasana motivasi dan kompensasi; dimensi kelompok (status, norma, keeratan, dan komunikasi); dan struktur organisasi (termasuk unsur-unsur makro dalam pengendalian dan pencemaran). Prestasi kerja mempengaruhi sasaran-sasaran organisasi dan individu. Prestasi kerja bawahan yang produktif, memberikan sasaran dan umumnya tidak memerlukan surat peringatan atau disiplin. Dan sebaliknya, prestasi kerja bawahan yang tidak produktif berasal dari sasaran-sasaran organisasi dan individu yang tidak terpenuhi.

Selanjutnya Timpe (2000) merangkum pendapat yang dikemukakan oleh Richard Discenza dan Howard I. Smith menyebutkan bahwa ada beberapa prinsip yang dikenali secara konsisten inembentuk dasar-dasar organisasi dalam program disiplin bawahan yang baik.Prinsip-prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Komunikasi standar: kebijakan-kebijakan, standar dan prosedur-prosedur disiplin lama, dibuat secara tertulis dan dikomunikasikan kepada para bawahan.
- 2) Mengumpulkan fakta-fakta: Para pimpinan mengumpulkan data-data faktual jika suatu pelanggaran terjadi. Jika tindakan disiplin tertantang, beban pembuktian terletak pada pimpinan untuk memperlihatkan bahwa ada penyebab terhadap perlakuan yang demikian.
- 3) Konsistensi: Disiplin harus diimplementasikan secara konsisten. Jika tidak akan muncul keraguan terhadap situasi di antara pegawai. Para pimpinan harus menerapkan tindakan disiplin yang sama dalam keadaan-keadaan yang serupa.
- 4) Ketepatan waktu: Hukuman disiplin harus diterapkan secepat mungkin setelah terjadi suatu pelanggaran. Namun demikian, dalam keadaan dimana emosi sangat mudah meledak, maka penerapan terhadap prinsip ini dapat sedikit diperlonggar.
- 5) Keadilan: Tindakan disiplin harus diterapkan dengan adil, sesuai dengan standar yang telah dilanggar. Pimpinan harus mampu memperlakukan bawahan dengan adil, jika program disiplin ingin berhasil. Penerapan-penerapan disiplin yang tidak adil akan merusak kinerja dan kepuasan kerja pegawai.
- 6) Tindakan positif: Disiplin harus berorientasi pada tindakan korektif dan positif. Jika mungkin disiplin harus memberi kesempatan bagi bawahan untuk memperbaiki kinerjanya.

- 7) Pelaksanaan: Batasan sejauhmana setiap prinsip sepenuhnya dilaksanakan dalam sebuah organisasi mungkin beragam dari tinggi ke rendah, tergantung pada pandangan yang diberikan pelaksana program disiplin.

Semua prinsip yang mengatur disiplin bawahan dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian program yang dibuat dengan baik, yaitu apabila para bawahan memperoleh penjelasan-penjelasan kebijakan dan peraturan disiplin dengan jelas dan ringkas. Organisasi dan perilaku adalah dimensi yang sangat penting di dalam mencapai program disiplin yang efektif. Bidang disiplin harus digabungkan dengan konsep-konsep manajemen yang terbentuk dengan lebih baik agar kinerja bawahan memenuhi kebutuhan organisasi.

Teori dan praktik disiplin dalam suatu organisasi, dapat diperluas di masa depan. Dalam membimbing upaya baru dalam bidang ini, beberapa pengarahan baru bagi disiplin yang dapat dikenali, adalah sebagai berikut (Timpe, 2000:434-435).

- 1) Teori-teori motivasi dan praktik manajemen agar lebih menekankan interaksi pada disiplin. Penekanan harus diberikan pada perpaduan antara motivasi dengan disiplin. Setelah sintesis ini dicapai, maka analisis lebih jauh dilakukan tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja.
- 2) Suatu penelitian harus memastikan apakah ukuran organisasi, lingkungannya, struktur dan variabel-variabel kontekstual lain perlu dimasukkan dalam model-model disiplin.
- 3) Penelitian dapat mempelajari variabel-variabel proses disiplin, seperti intensitas hukuman atau jarak waktu hukuman terhadap pelanggaran. Hal ini untuk memperjelas pengaruh mereka dalam mengendalikan dan mencegah masalah-masalah di masa yang akan datang.
- 4) Frekuensi perilaku organisasi yang tidak diinginkan (mangkir, mencuri, dan sebagainya) sebagai variabel yang moderat bebas dari kemampuan untuk mencapai disiplin yang efektif harus dibuat dengan jelas.
- 5) Analisis variabel kepribadian para pemimpin seperti agresi, dominasi, dan otonomi memperlihatkan gaya disiplin dengan nilai yang relatif tinggi.
- 6) Pemeriksaan disiplin masa depan, meliputi penelitian masalah-masalah moral dalam penerapan disiplin. Falsafah yang mendasari disiplin adalah pengendalian individu.

- 7) Frekuensi perilaku yang tidak diinginkan dari orang-orang yang sebelumnya tidak dikenakan tindakan disiplinsama seperti bawahan lainnya.

Program disiplin yang efektif akan berpengaruh kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah tersusun dalam suatu jaringan kerja (network). Ketepatan penyelesaian salah satu pekerjaan menjadi prasyarat bagi kegiatan berikutnya, dan sebaliknya keterlambatan pada salah satu kegiatan akan mengganggu kegiatan lain. Dengan cara yang demikian, maka segala aktivitas yang dilaksanakan dapat terselenggara dengan teratur dan tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Adanya disiplin yang tinggi dalam jaringan kerja akan mempermudah para pegawai dalam menyusun rencana kerja yang pasti, dan semua aktivitas dapat terlaksana dengan pasti pula. Disiplin sangat diperlukan bagi setiap organisasi agar kinerja pegawai memiliki kontribusi kuat pada kinerja organisasi.

- a) Disiplin secara etimologis mengandung makna akan ketataan terhadap norma, ketentuan dan kaidah yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif. Menurut Sinungan Muchdarsyah (2009:35) disiplin didefinisikan secara berbeda-beda. Dari sejumlah pendapat disiplin dapat disarikan ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut:
- b) Kata disiplin dari segi (terminologis) berasal dari kata latin “discipline” yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara discipline dengan disciple.

- c) Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi.
- d) Kepatuhan atau ketaatan (obedience) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- e) Penghukuman (punishment) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (control behavior).

Disiplin bisa mendorong produktivitas kerja atau disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktivitas kerja para pegawai dalam birokrasi (Ambar Teguh Sulistiyani, 2008). Dalam rumusan-rumusan tersebut di atas dapat dirumuskan bahwa disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa/negara.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang dahulu menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- b. Adanya perilaku yang dikendalikan.
- c. Adanya ketaatan (obedience).

Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan, dan lain-

lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan. Kedisiplinan merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan pegawai dapat memperoleh prestasi yang optimal. Dengan disiplin kerja yang baik akan dapat mendorong pegawai meraih prestasi kerja yang optimal. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka akan semakin baik prestasi kerja yang diraihnya.

Sikap disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai. Sikap disiplin pegawai dapat tumbuh dan berkembang dengan melakukan latihan-latihan yang dapat memperkuat diri sendiri dengan jalan mebiasakan diri untuk patuh pada peraturan-peraturan yang ada. Dengan membiasakan diri untuk berdisiplin lambat laun akan tumbuh kesadaran pada diri siswa untuk selalu mematuhi segala peraturan yang ada, dan sikap disiplin yang tumbuh dari kesadaran dalam diri pegawai akan dapat bertahan lama dan bahkan dapat melekat dalam diri pegawai yang terwujud dalam setiap tingkah laku dan perbuatannya dalam sepanjang hidupnya. Dari uraian di atas, maka pengertian disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap atau tingkah laku seorang pegawai yang mencerminkan tingkat kepatuhan dan ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku, dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan tingkatan loyalitas seorang pegawai atau staf selaku bawahan yang dilandasi adanya kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya secara rasional, cermat, dan tertib. Disiplin ini

akan lebih memantapkan networking (jaringan kerja) organisasi. Dengan demikian, disiplin sangat berpengaruh terhadap kualitas pencapaian tujuan organisasi.

Adapun kriteria disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya : (1) disiplin waktu, disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketataan terhadap jam kerja yang meliputi : Kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. (2) disiplin peraturan, Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketataan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga, dan yang terakhir (3) disiplin tanggung jawab, Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik–baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai. Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma–norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Pada umumnya sebagai pegangan pimpinan meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja yang

dikemukakan oleh Siswanto (2003:293–294) terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan.

Beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai menurut Hasibuan (2005:194) yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai dalam suatu organisasi atau lembaga sebagai berikut :

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas akan ditetapkan secara ideal serta cukup menentang bagi kemampuan pegawai.

b) Teladan Pemimpin

Teladan Pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dapat dijadikan teladan dan penutup bagi para bawahannya.

c) Balas Jasa

Adanya balas jasa yang memberikan keputusan dan kecintaan pegawai terhadap lembaga atau pekerjaan mereka akan semakin baik pula.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujud kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta perlakuan sama dengan pegawai lainnya.

e) Waskat (pengawasan ketat)

Waskat adalah tindakan nyata yang dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif

dan langsung mengawasi prilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus tegas dalam bertindak untuk menghukum pegawai melanggar disiplin kerja sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h) Hubungan kemanusian

Hubungan kemanusian yang harmonis diantara sesama pegawai akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri (*self-discipline*) dan disiplin kelompok.

a. Disiplin diri

Disiplin diri menurut Jasin (2000) merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggungjawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai-pegawai merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Disiplin diri merupakan hasil proses belajar

(sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru atau pun masyarakat; merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkenanbang apabila di dukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pimpinan. Selain itu, orang tua, guru, dan pimpinan yang berdisiplin tinggi merupakan model peran yang efektif bagi berkembangnyadisiplin diri. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika pegawai mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya pegawai telah sadar melaksanakan tanggungjawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti pegawai sanggup melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemanipuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkannya disiplin diri, akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok. Apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu; suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengeraannya. Ketidakdisiplinan dalam satu bidang kerja, akan menghambat bidang kerja lain

Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa manfaat yang dapat dipetik jika pegawai mempunyai disiplin diri yaitu (a) disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi pegawai akan mendapat Reward (penghargaan) dari organisasi, apakah itu

dalam bentuk prestasi atau kompetisi lainnya; (b) melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain. Jika orang lain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain pada dirinya. Hal ini semakin memperkuat kepercayaan diri; (c) penghargaan terhadap kemampuan diri. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika pegawai mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya ia mapu mengaktualisasikan kemampuan dirinya. Hal itu berarti ia memberikan penghargaan pada potensi dan kemampuan yang melekat pada dirinya.

b. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan, misalnya Sempati Air dengan On Flight Time Guarantee. Hal ini berarti setiap pegawai di Sempati akan berusaha seaksimal mungkin memenuhi standar prestasi tersebut. Contohnya semua pihak, apakah itu pramugari, pilot, dan bagian penjualan tiket akan berusaha agar pesawat dapat terbang tepat pada waktunya. Dapat dikatakan bahwa standar ukuran prestasi, salah satunya melalui disiplin yang dierapkan oleh pihak organisasi. Bagaimana disiplin kelompok terbentuk? Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggungjawabnya. Andaikan satu di antara sekian ribu pegawai bekerja tidak sungguh-sungguh, akan mengganggu

mekanisme kerja yang lain. Hal ini disebabkan pegawai lain akan merasa terganggu karena biasanya ia akan mengajak bicara atau kemungkinan lain adalah teman sekerja timbul rasa iri

Adakalanya, disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerja kelompok mencapai target yang diinginkan dan pegawai mendapatkan penghargaan maka disiplin kelompok yang selama ini diterapkan dapat memberikan insight. Pegawai menjadi sadar arti pentingnya disiplin. Sedikit demi sedikit, nilai-nilai kedisiplinan kelompok akan diinternalisasi. Contoh yang lain, jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut menerapkan disiplin kerja yang tinggi, maka mau tidak mau pegawai akan membiasakan dirinya mengikuti irama kerja pegawai lainnya. Pegawai dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin.

Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran. Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok dilukiskan oleh jasin (1989) seperti dua sisi dari satu mata uang. Keduanya saling melengkapi dan menunjang. Sifatnya komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya, disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (dalam helmi,2001:4)

1) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak. Contoh: penegndara sepeda motor hanya memakai helm jika ada polisi. Pegawai tidak akan mengambil sisa bahan produksi jika ada mandor. Jika tidak ada mandor, sisa bahan akan lenyap.

2) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan keagungan atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan seagaipusat identifikasi. Pegawai yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan kesegaran pada atasannya. Pegawai merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan pegawai pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau

mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

3) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena pegawai mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun dalam situasi yang sepi di tengah malam hari ketika ada lampu merah, si sopir tetap berhenti. Walaupun tergeletak uang di atas meja dan si majikan sedang pergi, si pembantu tidak mengambil uang

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh pegawai dengan tidak membeda-bedakan. Seringkali karena alasan pribadi, pemimpin lebih senang Amir daripada Adi. Kemungkinannya, jika Adi melanggar aturan akan ditetapkan aturan yang berlaku tetapi tidak untuk Amir. Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang dibuat

seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dulu.Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpinuntuk menerapkan tindakan disiplin.

Dengan bersikap positif, diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar, dan tidak emosional.Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai.Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, termasuk di dalamnya sangsi dan hadiah apabila pegawai memerlukan konsultasi terutama bila aturan-aturan dirasakan tidakmemuaskan pegawai.

Selain faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Pada awalprogram pembangunan di Singapura, 30 tahun silam, salah satu upaya meningkatkan citra pemerintah yang bersih dan berwibawa adalah meningkatkangaji dan kesejahteraan yang kurang kecil bagi pegawai negeri, maka sulit bagi para pegawai negeri akan memberikan layanan yang baik pada masyarakat. Mereka akan mudah tergiur untuk mempersulit prosedur dengan harapan memperoleh uang pelicin (Kompas, 2005). Tindakan Pendisiplinan Disiplin kerja selain dipengaruhi faktor lingkungan kerja (bagaimana budaya disiplin dalam organisasi tersebut) juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, maka ketidakhadiran salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Jika salah satu pegawai melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin seperti adil dapat dipertahankan.

Berdasarkan berbagai pengalaman dan pengamatan di organisasi, pelanggaran terhadap aturan-aturan terjadi sepanjang masa adalah fenomena yang tidak dapat dipungkiri. Peraturan yang dibuat agar dapat berfungsi secara efisien dan efektif perlu ditegakkan dengan cara melakukan tindakan-tindakan dalam upaya pendisiplinan pegawai. Tindakan pendisiplinan dilakukan dalam rangka pembinaan dan bukanya penghukuman. Tindakan pendisiplinan dapat dilaksanakan dengan menggunakan prinsip dari progressive discipline. Prinsipnya adalah (a) hukuman untuk pelanggaran pertama lebih ringan daripada pengulangan pelanggaran; (b) hukuman untuk pelanggaran kecil lebih ringan daripada pelanggaran berat. Adapun cara-cara yang dapat diterapkan melalui konseling (diskusi informal), teguran lisan, teguran tertulis, skorsing dan pemberhentian kerja.

Peneliti menggunakan teori Hasibuan untuk membahas tentang disiplin kerja karena ada kecocokan teori tersebut dengan fenomena yang ada pada objek penelitian khususnya di kantor camat Sibolga Kota. Kecocokan ini tampak dari salah satu fenomena tentang kurangnya pengawasan ketat (waskat) dari atasan terhadap bawahan. Hasibuan mengatakan bahwa salah satu unsur untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan melakukan pengawasan ketat terhadap pegawai.

2. Hakikat Lingkungan Kerja

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu lembaga, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya,

lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Nitisemito (2001: 183) mendefinisikan "Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Pengertian lain dari Sedarmayati (2001: 1) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut Bambang Kussriyanto (1991: 122) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Sedarmayanti (2001: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik; Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagaidalam dua kategori, yaitu:

a) Lingkungan yang langsung berhubungan denganpegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya,

b) Lingkunganperantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yangmempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasiudara, pencayaahan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, danlain-lain.Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai,maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisikdan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yangsesuai

2) Lingkungan kerja nonfisik; Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yangberkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupunhubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.“Lembaga hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yangsama di lembaga. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasanakekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri” (Nitisemito, 2000:171). Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Dengan melihat adanya korelasi fisik terhadap mental, maka kita perlu mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain penerangan,

suhu udara, kelembaban udara, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang penting yang dapat membuat pegawai memberikan semangat dan gairah dalam bekerja. Hal ini pula yang menjadi penunjang dalam meningkatkan produktivitas.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2001:5), yaitu:

1. Penerangan

Berjalannya suatu lembaga tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya.

Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidak puasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para pegawai dalam melakukan aktivitas.

Ciri-ciri penrangan yang baik menurut Sofyan Assauri (1993:31) adalah sebagai berikut:

- a) Sinar cahaya yang cukup

- b) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- c) Tidak terdapat kontras yang tajam
- d) Cahaya yang terang
- e) Distribusi cahaya yang merata
- f) Warna yang sesuai

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahari dan cahaya dari lampu.

2. Suhu udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen lembaga agar pegawai dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress pegawai. Mengenai kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara dijelaskan oleh Sritomo Wignosubroto (1989:45) sebagai berikut:

- a) Kelembaban, Yang dimaksud dengan kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan di mana temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.
- b) Suhu udara, Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27°C.
- c) Sirkulasi udara, Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal. Kotoran udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan. Ini tidak boleh dibiarkan, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan cepat membuat tubuh kita

lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup akan membantu penggantian udara kotor dengan udara bersih.

3. Suara bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Di lingkungan Call Center Telkomsel suasana tenang sangat diperlukan karena pada saat officer online melayani pelanggan harus terbebas dari suara lain yang bisa terdengar oleh pelanggan. Suara bising ditimbulkan dari suara para officer yang online pada saat bersamaan dalam satu ruangan bisa mengganggu konsentrasi officer itu sendiri pada saat bekerja. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres pegawai. Menurut Sedarmayanti (1996:26) ada tiga aspek yang menentukan kualitas suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a) Lama bunyi, Lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).
- b) Intensitas kebisingan, Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel.
- c) Frekuensi, Frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai de telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau Hertz (HZ)

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa telinga manusia memiliki batasan dalam pendengaran. Batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel, jika suara yang didengar manusia melebihi batas tersebut maka konsentasi manusia akan mudah kabur. Gangguan-gangguan seperti ini hendaknya dihindari agar semangat kerja tetap stabil dan produktivitas kerja menjadi optimal.

4. Penggunaan warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para pegawai. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para pegawai karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka lembaga harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para pegawainya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya.

Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih. Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat

mempengaruhi semangat kerja pegawai. Komposisi warna yang ideal menurut Alex S Nitisemito (1996:1120), terdiri dari:

- a) Warna primer (merah, biru, kuning), Kalau dijajarkan tanpa antara akan tampak keras dan tidak harmonis serta tidak bisa dijajarkan dengan yang lain sehingga tidak sedap dipandang.
- b) Warna sekunder (orange, hijau, violet),, Kalau dijajarkan akan menimbulkan kesan yang harmonis, sedap dipandang mata.
- c) Warna-warna primer jika dijajarkan dengan warna sekunder yang berada dihadapannya akan menimbulkan warna-warna komplementer yang sifatnya kontras dan baik sekali dipandang mata.
- d) Warna-warna primer jika dijajarkan dengan warna sekunder yang terdapat disampingnya akan merusak salah satu dari warna tersebut dan akan terkesan suram.

Dari penjelasan di atas mengenai komposisi warna yang ideal, maka dijelaskan bahwa komposisi warna sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Bila komposisi warna kurang pas bisa menimbulkan rasa jemu dan sumpek sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja sehingga semangat kerja akan menurun yang dapat mengganggu produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (1996:29), membagi warna berdasarkan pengaruhnya terhadap perasaan manusia, yaitu:

- a) Warna merah, Bersifat dinamis dan merangsang, berpengaruh menimbulkan semangat kerja.
- b) Warna kuning, Bersifat keanggunan, terang dan leluasa. Berpengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.

c) Warna biru, Bersifat tenang, tenram dan sejuk. Berpengaruh mengurangi tekanan dan ketegangan.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pegawai yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para pegawai.

Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para pegawai hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para pegawai. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para pegawai. Lembaga yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para pegawai merasa senang dan betah di ruangan kerja. Menurut Sofyan Assauri mengemukakan bahwa:

"Agar para pegawai dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para pegawai perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para pegawai. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan" (Assauri, 1993:33).

Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja para pegawai.

Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga pegawai akan kehilangan semangat dalam bekerja. Lembaga yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para pegawainya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

6. Keamanan bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu lembaga akan mewujudkan pemeliharaan pegawai dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan lembaga. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di lembaga secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap lembaga. Artinya setiap lembaga menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaanya. Hal ini dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Alex S Nitisemito (1996:11) berpendapat bahwa “Apabila lembaga dapat memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat kerja dan gairah kerja”.

Pendapat mengenai keamanan bekerja di atas menggambarkan bahwa lembaga bertanggung jawab akan kondisi pegawainya. Dorongan psikologis para pegawai dalam berkerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas kerja.

Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tenram, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Menurut Slamet Saksono berpendapat bahwa:

“Segala sesuatu yang yang menyangkut faktor fisik yang menjadi menjadi kewajiban serta tanggung jawab lembaga adalah tata ruangan kerja.Tata ruangan kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan bagi pegawai.Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan gangguan yang ditimbulkan terhadap pegawai” (Saksono, 1998:105).

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

Peneliti juga menggunakan teori Sedarmayanti untuk membahas pengaruh lingkungan kerja dengan dasar pertimbangan bahwa ada kesesuaian teori ini dengan fenomena yang ada pada objek penelitian khususnya pada tempat atau lokasi ruang kerja camat Sibolga Kota.

Gejala ini tampak pada suara-suara yang mengganggu dan suhu udara yang tidak kondusif bagi para pegawai. Sedarmayanti mengatakan bahwa salah satu unsur untuk meningkatkan kinerja para pegawai harus memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif dengan memiliki suhu udara yang baik dan jauh dari kebisingan.

3. Hakikat Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2002), sistem kinerja pegawai berusaha mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan terhadap kinerja pegawai. Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang lebih baik.

Menurut Tika (2006) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Rivai dan Fawzi (2005) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika".

Menurut Sedarmayanti (2001), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu:

- 1) Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- 2) Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain.
- 3) Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.
- 4) Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas. Berdasarkan pendapat tiga (3) pakar diatas maka saya mengatakan bahwa pada penelitian ini kinerja merupakan aktifitas pegawai yang berkaitan dengan enam indikator yang tertera pada Tabel 3.1 operasional variabel penelitian yang dijadikan sumber atas dua belas questioner yang diajukan dalam penelitian.

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga untuk mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkreatifitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Wibowo (2007), menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan

dapat diterima harus dapat diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya.Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur”.

Menurut Sedarmayanti (2001), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Menurut Rivai dan Fawzi (2005), ada beberapa manfaat dalam penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Posisi tawar, untuk memungkinkan manajemen untuk melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan pegawai.
- 2) Perbaikan kinerja, sebagai umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja.
- 3) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti rugi untuk menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

Menurut Dessler (2009), penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Mangkuprawira (2007), menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut juga memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai".

Menurut Sedarmayanti (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
- 2) Pendidikan,
- 3) Ketrampilan,
- 4) Manajemen kepemimpinan,
- 5) Tingkat penghasilan,
- 6) Gaji dan kesehatan,
- 7) Jaminan sosial,
- 8) Iklim kerja,
- 9) Sarana dan prasarana,
- 10) Teknologi, dan
- 11) Kesempatan berprestasi.

Menurut Bernardin & Russel (2006) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

- 1) Kualitas (Quality) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatanyang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (Timeliness) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku

dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

- 5) Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan.

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Dharma, 2001 : 150) adalah sebagai berikut :

- a) Pertanggungjawaban, Apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.
- b) Pengembangan, Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

Setiap pegawai dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang pegawai. Menurut (Rivai, 2005 : 55) manfaat penilaian kinerja adalah:

- a) Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :
 - 1) Meningkatkan motivasi
 - 2) Meningkatkan kepuasaan kerja
 - 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan

- 4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
- 5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
- b) Manfaat bagi penilai
 - 1) Meningkatkan kepuasan kerja
 - 2) Untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
 - 3) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
 - 4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
 - 5) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
- c) Manfaat bagi perusahaan
 - 1) Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
 - 2) Meningkatkan kualitas komunikasi
 - 3) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
 - 4) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan

Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan

Menurut (Hasibuan, 2002: 59) adalah sebagai berikut:

- a) Prestasi, Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
- b) Kedisiplinan, Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
- c) Kreatifitas, Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- d) Bekerja sama, Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
- e) Kecakapan, Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
- f) Tanggung jawab, Penilaian kesediaan karyawan dalam memper tanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Menurut (Robbins, 2006:687) dalam “penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain :

- a) Atasan langsung, semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.
- b) Rekan sekerja, evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.

- c) Pengevaluasi diri sendiri, mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisten dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.
- d) Bawahan langsung, evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.
- e) Pendekatan menyeluruh, pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontas sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai kepelanggan atasan rekan sekerja.

Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individual secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Menurut (Ruky, 2001:149), sasaran kinerja dapat ditetapkan sebagai berikut, pimpinan unit yang bersangkutan dengan kesempatan bawahannya yaitu para pimpinan sub-unit, menyatakan bahwa sasaran yang harus mereka capai dalam kurun waktu tahun ini misalnya adalah sasaran bersama dan menjadi sasaran-sasaran kecil bagi tiap bagian dari unit tersebut.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu organisasi, oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tuntutan organisasi. Salah satu cara yang tepat adalah dengan adanya disiplin kerja sebagai acuan bagi pegawai untuk meningkatkan prestasi atau kinerja dilembaga. Dengan adanya peraturan-peraturan yang tegas dan adil yang dilakukan lembaga, dapat memacu kesadaran pegawai untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya sehingga prestasi atau kinerjanya dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori tentang kinerja pegawai dari Bernardin & Russel dengan dasar pertimbangan ada kesesuaian

teori ini dengan fenomena yang terjadi dalam penelitian ini. Gejala ini tampak pada salah satu fenomena kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang semakin hari semakin menurun. Benardin dan Russel mengatakan bahwa salah satu unsur untuk meningkatkan kinerja pegawai harus dinilai dari kualitas dan kuantitas kinerja pegawai tersebut.

B. Penelitian Yang Relevan

Handayani(2006) tentang “Pengaruh Disiplin Kerjadan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi yang tergabung Pada Pusat Koperasi Simpan Pinjam Arto Kuncoro Karanganyar.” Diperoleh hasil secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai,tetapi secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Sugito (2006) tentang “Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerjadan Lingkungan Kerja terhadap Kinerjapegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar” diperoleh hasil sebagai berikut: secara parsial,disiplin dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjapegawai, sedangkan variabel lingkungankerja tidak berpengaruh terhadap kinerjapegawai, tetapi disiplin kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hardiyanto (2006) tentang: “Pengaruh Motivasi Kerja danLingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan se wilayah Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar”, diperoleh hasil secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,

sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi motivasi kerjadan Lingkungan Kerj secara bersamasama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Hernowo (2008), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri". Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatory (penjelasan). Jumlah sampel sebagai responden sebanyak 44 orang pegawai. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda (multiple linier regression). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Pengaruh yang ditunjukkan diantara kedua variabel dikatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

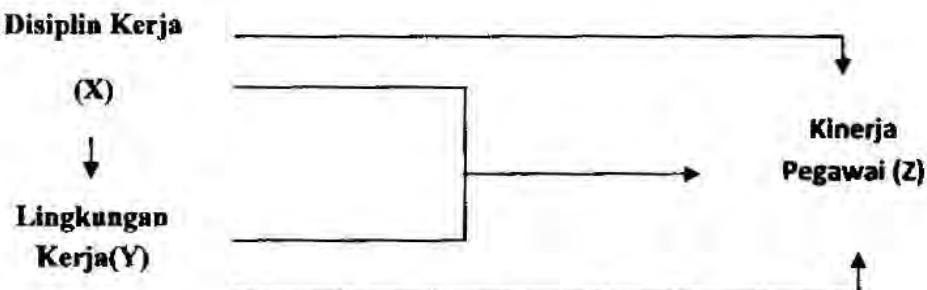
Listianto (2004), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). Jumlah populasi sebagai responden sebanyak 365 orang pegawai, sampel penelitian ditetapkan 120 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian eksplanatory (penjelasan) karena bermaksud untuk menjelaskan variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang Universitas Sumatera Utara telah dirumuskan. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (multiple linier regression). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketiga

variabel independen, yakni motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Berikir

Berdasarkan uraian di atas yang telah dijelaskan sebelumnya, telah disebutkan bahwa disiplin kerja dan lingkungankerja diduga berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik akan berpengaruh terhadap cara pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Jika disiplin kerja telah berjalan dengan baik dan efektif dan dibarengi dengan lingkungan kerja yang memadai maka diyakini kinerja pegawai akan berjalan lebih baik lagi. Pegawai yang memiliki lingkungan kerja yang memadai dalam pelaksanaan tugas akan merasa betah melaksanakan tugasnya di kantor sehingga kinerjanya akan meningkat dengan baik. Siagian, (2002) menyatakan bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya Kussriyanto (1991: 122) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Berdasarkan uraian di atas bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama diyakini berkontribusi pada kinerja pegawai.

Dari penjelasan tersebut di atas maka secara skematis kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Rumusan hipotesis merupakan jawaban sementara atau bagaimana menduga permasalahan yang akan dibahas, hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap lingkungan kerja kantor camat Sibolga Kota
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat sibolga kota
- H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat sibolga kota
- H4: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan sebaliknya pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat sibolga kota

E. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas sebagai variabel tindakan (X dan Y) dan satu variable terikat (Z). Adapun variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas (X) : Disiplin kerja merupakan tingkatan loyalitas seorang pegawai atau staf selaku bawahan yang dilandasi adanya kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya secara rasional, cermat, dan tertib. Disiplin ini akan lebih memantapkan networking (jaringan kerja) organisasi. Beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai menurut Hasibuan (2005:194) adalah 1) tujuan dan Kemandirian, 2) teladan Pemimpin, 3) balas Jasa, 4) keadilan, 5) waskat (pengawasan ketat), 6) Sanksi Hukuman, 7) Ketegasan, 8) Hubungan kemanusiaan. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kualitas pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Variabel antara (Y) : Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Beberapa hal yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2001:5), yaitu: penerangan, Suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan bekerja
- 3) Variabel terikat (Z) : hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu lembaga pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau

standar tertentu dari lembaga dimana individu tersebut bekerja. Menurut Bernardin & Russel (2006) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah: Kualitas (Quality), Kuantitas (Quantity), Ketepatan waktu (Timeliness), Efektivitas biaya (Cost effectiveness), Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian adalah pendekatan deskriptif kuantitatif, menurut Arikunto (2002), penelitian kuantitatif memiliki kejelasan unsur yang dirinci sejak awal, langkah penelitian yang sistematis menggunakan sampel yang hasil penelitiannya diberlakukan untuk populasi, memiliki hipotesis jika perlu, memiliki disain jelas dengan langkah-langkah penelitian dan hasil yang diharapkan, memerlukan pengumpulan data yang dapat mewakili serta ada analisis data yang dilakukan setelah semua data terkumpul. Sifat penelitian adalah deskriptif explanatory research yaitu untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2006).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Camat Sibolga Utara yang beralamat di Jl. Agus Marpaung sibolga. Pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2013 sampai dengan April 2014.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai negeri sipil dandi tambah honorer dan Kepling kantor camat sibolga utara. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel

jenuh). Menurut Sugiyono (2001: 55) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Sedangkan Menurut (Arikunto, 2002: 108), pengertian populasi adalah keseluruhan subjek penelitian

D. Instrumen Penelitian

Dalam pelaksanaan pengisian jawaban, responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sekiranya cocok dengan keadaan yang dialami. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kinerja pegawai yang menyangkut disiplin kerja dan lingkungan kerja serta untuk mempermudah pengambilan kesimpulan dari tanggapan pegawai yang diperoleh dalam pembagian koesisioner, maka digunakan skala Likert dengan 5 option. Alternatif jawaban disesuaikan menjadi 5 alternatif jawaban. Skala likert melibatkan serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan sikap responden cukup dengan menceklis pada kolom tanggapan dengan menyatakan “sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju” untuk setiap pertanyaan, jawaban diberi nilai yang akan merefleksikan secara konsisten sikap responden. Nilai total seluruh pertanyaan dihitung untuk setiap responden. Untuk setiap jawaban akan diberi skor 1 – 5 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju(A)

2. Skor 4 untuk jawaban setuju (B)
3. Skor 3 untuk jawaban kurang setuju (C)
4. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (D)
5. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (E)

Untuk memastikan bahwa alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian memiliki validitas dan reliabilitas, dilakukan uji coba skala disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Data hasil kuisioner diolah dengan menggunakan program SPSS 21.0 *for windows*.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif sehingga data dalam penelitian adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, seperti data yang berskala ukur interval dan rasio.

Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini diperoleh melalui:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara membagikan kuisioner selain itu peneliti juga melakukan survei langsung dikantor camat Sibolga Kota
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan yang berhubungan dengan masalah yang akan dikaji lebih lanjut. Data sekunder diperoleh dari referensi-referensi misalnya dari buku-buku, internet, jurnal dan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang penelitian ini. Dari buku diperoleh teori-teori tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 cara, yaitu melalui studi lapangan dan studi kepustakaan. Berikut penjelasan dan kedua teknik pengumpulan data tersebut:

- a. Studi Lapangan (*Field Research*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti. Data tersebut peneliti peroleh dengan cara membagikan kuisioner untuk dijawab responden dan pertanyaan itu telah dipersiapkan sebelumnya secara sistematis. Indikator pengukuran tiap variabel yang sudah disusun adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Kedisiplinan (X) Hasibuan (2005)	Tujuan dan Kemampuan	1. Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai	Likert
	Teladan Pemimpin	2. Keteladanan pemimpin dalam kedisiplinan 3. Peranan pemimpin menentukan kedisiplinan	
	Balas Jasa	4. Adanya keputusan balas jasa terhadap pekerjaan pegawai 5. Efek balas jasa terhadap lembaga	
	Keadilan	6. Perlakuan adil bagi pegawai dan antar pegawai	
	Waskat (pengawasan ketat)	7. Keaktifan pengawasan dari atasan terhadap prilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja pegawai	
	Sanksi Hukuman	8. Sanksi hukuman yang ringan bagi pegawai yang melanggar peraturan-peraturan organisasi 9. Sanksi hukuman yang semakin berat bagi pegawai yang melanggar peraturan-peraturan organisasi	
	Ketegasan	10. Pimpinan tegas dalam melakukan tindakan menghukum pegawai melanggar disiplin kerja 11. Pimpinan tegas dalam menetapkan sanksi hukuman yang telah ditetapkan	
	Hubungan kemanusian	12. Terciptanya hubungan harmonis antar teman	

		13. Terciptanya hubungan harmonis pegawai dengan atasan	
Lingkungan Kerja (Y) Sedarmayanti (2001:5)	Penerangan	1. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas 2. Penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas 3. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan	Likert
	Suhu udara	4. Sirkulasi udara baik sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja 5. Suhu dan kelembaban udara sangat berpengaruh bagi tubuh manusia yang beraktivitas	
	Suara bising	6. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. 7. Intensitas kebisingan, 8. Frekuensi gelombang suara	
Kinerja Pegawai (Z) Bernardin & Russel (2006)	Penggunaan warna	9. Penggunaan warna yang tepat agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para pegawainya	
	Ruang gerak yang diperlukan	10. Tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pegawai yang bekerja di dalamnya 11. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para pegawai	
	Keamanan bekerja	12. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat 13. Ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum	
	Kualitas	1. Proses pelaksanaan pekerjaan 2. Hasil pelaksanaan pekerjaan yang mendekati sempurna	Likert
	Kuantitas	3. Jumlah produksi yang dihasilkan dalam satuan uang yang terselesaikan 4. Jumlah produksi yang dihasilkan dalam satuan unit yang terselesaikan 5. Jumlah produksi yang dihasilkan	

		dalam satu siklus yang terselesaikan	
	Ketepatan waktu	6. Lama waktu yang dicapai untuk menghasilkan satu produksi 7. Memaksimalkan waktu yang tersedia 8. Permulaan waktu yang digunakan sesuai dengan ketetapan	
	Efektivitas biaya	9. Pemanfaatan sumber daya organisasi 10. Memperoleh keuntungan yang paling tinggi	
	Hubungan antar perseorangan	11. Mengembangkan perasaan saling menghargai 12. Mengembangkan perasaan saling memiliki niat baik 13. Kerjasama antara karyawan yang baik	

b. Studi Pustaka (Library Research), yaitu mengumpulkan data sebagai referensi untuk melakukan penelitian dengan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan aspek permasalahan dan menunjang pembahasan dalam pembuatan tesis ini.

F. Metode Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan Analisis Kuantitatif yaitu analisis yang digunakan untuk mengolah data, terutama data yang diperoleh melalui pertanyaan yang memerlukan pengukuran. Setelah semua terkumpul, selanjutnya dibuat analisis data dengan cara tabulasi, yang termasuk dalam kegiatan ini antara lain memberikan skor (*scoring*) terhadap jawaban responden menurut kaidah yang tepat, kemudian menyajikan data tersebut kedalam tabel menurut kategori jawaban serta menghitung frekuensi dari masing-masing kategori. Selain itu juga dilakukan uji statistik terhadap data yang diperoleh. Uji stastik tersebut meliputi hal-hal berikut ini:

1) Uji validitas,instrumen penelitian atau tingkat ketepatan instrumen penelitian adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkannya (Singarimbun, 1995:124). Dengan menggunakan instrumen penelitian yang memiliki validitas tinggi, maka hasil penelitian akan mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Tinggi rendahnya validitas suatu angket dihitung dengan teknik *Korelasi Product Moment Pearson* dengan rumus:

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

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x dan y
- n : Jumlah sampel
- x : Nilai total atribut
- y : Nilai dari variabel

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan lain, instrumen tersebut dapat mengukur sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Pengujian uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai Correlated Item-Total Correlation (r hitung) > nilai r tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid (Ghozali, 2005).

2) Uji Reliabilitas, reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel (Lufti, 2014:90)

Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas alat pengukuran yang digunakan adalah Teknik Alpha Cronbach, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \left(\frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right) \right]$$

Keterangan :

- r_{tt} : Reliabilitas instrument
- σ_t^2 : Variabel total
- $\Sigma \sigma_b^2$: Σ variabel butir
- k : Banyaknya butir pertanyaan atau Σ soal

3) Uji Asumsi Klasik

Uji ini merupakan persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS) yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedaksitas, multikolinearitas, dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji data variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan variabel bebas komitmen guru

(X_2) serta data variabel teriket kinerja guru (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas menggunakan program SPSS dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto, 2008:84).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat pengaruh antar variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan variabel bebas komitmen guru (X_2).

Persamaan regresi yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan dengan membandingkan: 1) Nilai *Tolerance* (a) adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik, 2) Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Menurut Sunyoto (2008:82) bahwa:

1. Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika $a_{hitung} < a$ dan $VIF_{hitung} > VIF$,
2. Tidak mengalami multikolinieritas jika $a_{hitung} > a$ dan $VIF_{hitung} < VIF$.

Selanjutnya untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas dapat diukur dengan membandingkan tingkat toleransi variansnya 0,10 maka VIF = 10%.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini akan menguji data variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan variabel bebas komitmen guru (X_2) serta data variabel teriket kinerja guru (Y), apakah nilai residualnya mempunyai varians yang berbeda.

Uji asumsi heteroskedastisitas dianalisis dengan bantuan program output SPSS melalui scatterplot antara $Z_{prediction}$ (ZPRED) yang merupakan variabel terikat. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang (Sunyoto, 2008:83). Pada persamaan regresi yang baik bila tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Hipotesis

Penelitian ini membahas bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru (baik secara parsial maupun secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk analisis data yang digunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat..

Bentuk umum persamaan regresi berganda yaitu: $Z = a + b_1X + b_2Y$

Keterangan :

Z = Kinerja Pegawai

a = konstanta

X = Disiplin Kerja

Y = Lingkungan Kerja

$b_{1,2}$ = koefisien regresi

a. Uji Secara Bersama (Uji F)

Uji F ini menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) dan lingkungan kerja (Y) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja pegawai (Z).

Uji F disimpulkan dengan:

$H_0: b_1, b_2 = 0$, apabila tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$, apabila terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$

b. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t disimpulkan dengan:

$H_0: b_1 = 0$, apabila tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_0 diterima apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

$H_a: b_1 \neq 0$, apabila terdapat pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a dapat diterima apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_a ditolak apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.

c. Koefisien Determinansi (R^2)

Koefisien determinansi dilakukan untuk mendekripsi ketetapan yang paling baik dalam analisis regresi, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan. Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinan berganda (R^2).

Jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Sebaliknya jika R^2 semakin besar mendekati 0 (nol) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di kantor camat Sibolga kota. Karakteristik responden dapat dikelompokkan atas dasar jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status dan jenis bidang yang diurus. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yang dipilih secara langsung terhadap responden yang bekerja di kantor camat Sibolga Kota. Dari 60 responden yang bekerja di kantor camat sibolga kota yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 persen dan wanita 55 persen, tidak ada pegawai yang berusia antara 20-25 tahun, usia antara 26-31 tahun berjumlah 13,3 persen, usia antara 32-37 tahun berjumlah 20,0 persen, usia antara 38-43 tahun sebanyak 25,0 persen dan usia diatas 43 tahun berjumlah 41,7 persen. Tingkat pendidikan yang diambil sebagai salah satu variabel yang panting dalam penelitian ini adalah yang berpendidikan tamatan SMU sebanyak 30,0 persen, tamatan Diploma/Akademi 15 persen dan tamatan Sarjana sebanyak 46,7 persen serta tamatan Pasca Sarjana hanya 8,3 persen. Status responden yang bekerja di kantor camat ini adalah berstatus sudah menikah sebanyak 88,3 persen, yang belum menikah hanya 6,7 persen, berstatus duda sebanyak 1,7 persen, yang berstatus duda sebanyak 3,3 persen. Sementara jenis bidang yang diurus pegawai adalah yang bekerja dibidang kasi pemberdayaan sebanyak 11,7 persen, yang bekerja dibidang kasi kesos sebanyak 13,3 persen, bekerja dibidang kasi trantib sebanyak 11,7 persen, bekerja dibidang kasi kesra

sebanyak 13,3 persen, bekerja dibidang kasi pemerintahan sebanyak 13,3 persen, bekerja dibidang kasi pelayanan sebanyak 18,3 persen, yang bekerja dibidang kasi kepegawaian adalah sebanyak 8,3 persen, dan yang bekerja dibidang kasubag umum perencanaan adalah sebanyak 10,0 persen.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kevalidan angket atau kuesioner dalam mengumpulkan data. Jika terdapat koefisiensi korelasi lebih besar ($>$) 0,254 dan taraf signifikan atau α sebesar 5% (0,05) disebut valid. Dengan taraf tersebut maka instrument dinyatakan valid. Nilai r_{hitung} diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha*. Sedangkan nilai r_{tabel} diambil dengan menggunakan rumus $df = n-2$. Jadi bila sampel sebanyak 60 maka $df = 60 - 2 = 58$, maka nilai r_{tabel} sebesar 0,260. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut dikatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut dikatakan tidak valid.

Kesahihan atau keabsahan hasil penelitian sangat ditentukan oleh data diperoleh dari alat ukur yang digunakan. Untuk menguji apakah alat ukur (instrument) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, sebelum dilakukan uji coba kuesioner dengan sampel responden sebanyak 60 orang. Dari data yang terkumpul dilakukan validitas dan reliabilitas. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disajikan sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Kuesioner penelitian Variabel X (disiplin kerja) terdiri atas 13 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel X dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1
Hasil Perhitungan Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item no. 1	0,570	0,214	Valid
Item no. 2	0,361	0,214	Valid
Item no. 3	0,615	0,214	Valid
Item no. 4	0,596	0,214	Valid
Item no. 5	0,568	0,214	Valid
Item no. 6	0,559	0,214	Valid
Item no. 7	0,564	0,214	Valid
Item no. 8	0,528	0,214	Valid
Item no. 9	0,536	0,214	Valid
Item no. 10	0,584	0,214	Valid
Item no. 11	0,694	0,214	Valid
Item no. 12	0,656	0,214	Valid
Item no. 13	0,332	0,214	Valid

Sumber : Hasil Penelitian pada tahun 2014 diolah dengan SPSS

Dari data hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 13 item dalam variabel X memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,694 atau yang paling rendah adalah 0,332. Artinya, r_{tabel} dengan α 0,01 dan 0,05 yaitu 0,214 dalam penelitian ini sampel 60 artinya peneliti menetapkan apabila di atas 0,214 dikatakan valid. Jika diamati hasil korelasi diatas semua korelasi setiap item di atas 0,214 sehingga dikatakan valid. Maka

instrumen untuk data disiplin kerja dikatakan memiliki nilai validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (Y)

Kuesioner penelitian Variabel lingkungan kerja (Y) di kantor camat Sibolga kota terdiri atas 13 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel Y dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2
Hasil Perhitungan Validitas Variabel Lingkungan Kerja(Y)**

Variabel Lingkungan Kerja	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Item no. 1	0,336	0,214	Valid
Item no. 2	0,271	0,214	Valid
Item no. 3	0,285	0,214	Valid
Item no. 4	0,604	0,214	Valid
Item no. 5	0,279	0,214	Valid
Item no. 6	0,583	0,214	Valid
Item no. 7	0,723	0,214	Valid
Item no. 8	0,380	0,214	Valid
Item no. 9	0,446	0,214	Valid
Item no. 10	0,672	0,214	Valid
Item no. 11	0,331	0,214	Valid
Item no. 12	0,317	0,214	Valid
Item no. 13	0,547	0,214	Valid

Sumber : Hasil Penelitian pada tahun 2014 diolah dengan SPSS

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa item pernyataan dalam variabel Y memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,214Artinya, r_{tabel} dengan α 0.01 dan 0.05 yaitu 0,214dalam penelitian ini sampel 60 artinya peneliti menetapkan apabila di atas 0,214dikatakan valid. Jika diamati hasil korelasi diatas semua korelasi setiap item di atas 0,214maka dikatakan valid. sehingga instrumen untuk data lingkungan

kerjakantor camat Sibolga Kotadikatakan memiliki nilai validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Kuesioner penelitian Variabel Z (kinerja pegawai) di kantor camat Sibolga Kota terdiri atas 13 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel Z dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

**Tabel 4.3
Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel Kinerja Pegawai	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item no. 1	0,575	0,214	Valid
Item no. 2	0,404	0,214	Valid
Item no. 3	0,594	0,214	Valid
Item no. 4	0,457	0,214	Valid
Item no. 5	0,606	0,214	Valid
Item no. 6	0,616	0,214	Valid
Item no. 7	0,586	0,214	Valid
Item no. 8	0,485	0,214	Valid
Item no. 9	0,608	0,214	Valid
Item no. 10	0,664	0,214	Valid
Item no. 11	0,677	0,214	Valid
Item no. 12	0,582	0,214	Valid
Item no. 13	0,664	0,214	Valid

Sumber : Hasil Penelitian pada tahun 2014 diolah dengan SPSS

Hasil pengujian valitas item kuesioner menunjukkan bahwa item pernyataan dalam variabel Y memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,260. Artinya, r_{tabel} dengan α 0,01 dan 0,05 yaitu 0,214 dalam penelitian ini sampel 60 artinya peneliti menetapkan apabila di atas 0,214 dikatakan valid. Jika diamati hasil korelasi di atas semua korelasi setiap item di atas 0,214 sehingga dikatakan valid. Maka instrumen untuk menjaring data

kinerja pegawai kantor camat dikatakan memiliki nilai validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin, Lingkungan dan Kinerja Pegawai

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha*. Uji signifikan dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$. Instrumen dapat dikatakan reliable jika nilai *alpha* lebih besar dari r_{table} 0,214. Uji Reliabilitas yang digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan kuesioner berdasarkan pemahaman responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang diajukan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan rumus "Spearman Brown" dengan metode Split half (ganjil/genap). Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel diberikan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Variabel	Cronbach's Alpha (r_{yx})	r_{table}	Keterangan
Disiplin	0,803	0,214	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,668	0,214	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,834	0,214	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian pada tahun 2014 diolah dengan SPSS

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien realibilitas kuisioner variable disiplin kerja (X) sebesar 0,803, kuisioner variable lingkungan kerja (Y) sebesar 0,668 dan kuisioner Z sebesar 0,834. Berdasarkan nilai koefisien realibilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua kuisioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

5.Uji Asumsi Klasik

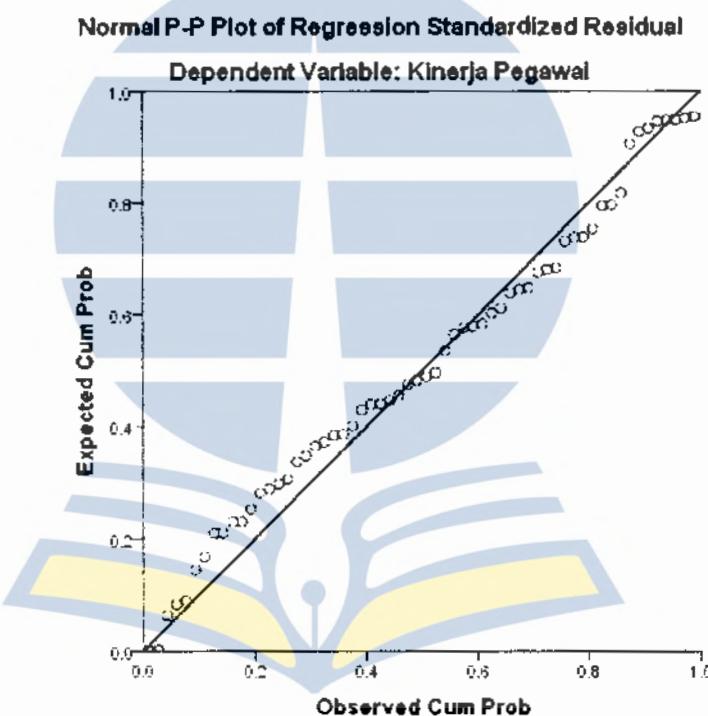
Pada bab III peneliti telah menjelaskan bahwa penelitian ini akandilakukan pengujian hipotesis sebanyak empat butir r dengan menggunakan regresi ganda, tetapi sebelum sampai kepada pengujian hipotesis peneliti akan terlebih dahulu si peneliti melakukan uji asumsi klasik. Sebab aturan menggunakan regresi ganda harus melalui uji asumsi yaitu apabila data yang diperoleh diasumsikan memenuhi (1).normalitas, (2).heteroskedastisitas, (3). multikolinearitas dan (4). autokorelasi. Jika asumsi itu tidak dipenuhi dalam penyaujian ini maka dikatakan pengujian hipotesis tidak akurat. Karena itu, uji asumsi klasik ini bertujuan untuk menguji kebenaran model regresi linier berganda yaitu (1). pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja.(2). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (3). pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dan (4) pengaruh disiplin terhadap lingkungan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Untuk dapat menggunakan regresi berganda, maka data yang digunakan harus memenuhi persyaratan asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi. Asumsi-asumsi tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi dengan data bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Dengan adanya tes normalitas maka penelitian ini bisa

digeneralisasikan pada populasi. Dalam pandangan statistic itu sifat dan karakteristik populasi adalah terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu melalui pendekatan grafik (histogram dan P-P Plot) atau uji kolmogorov-smirnov, chi-square, Liliefors maupun Shapiro-Wilk. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran data *print out* pada gambar 4.1 dibawah ini:

**Gambar 4.1
P-P Plot UjiNormalitas**



Sumber: Data Primer diolah 2014

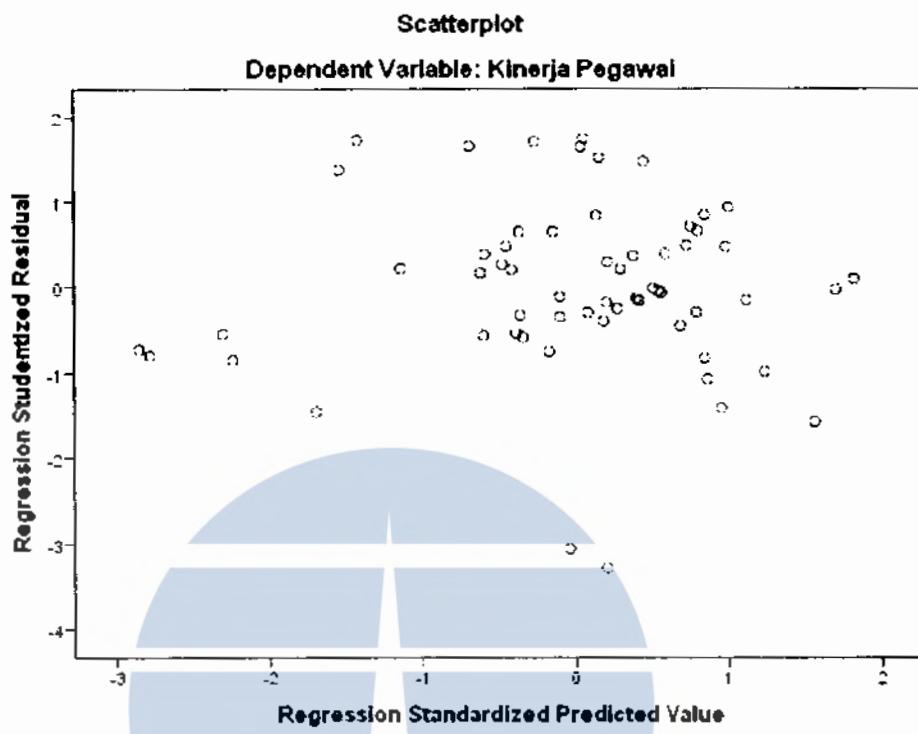
Gambar 4.1 menunjukkan nilai-nilai sebaran error yang berupa dot terletak di sekitar garis lurus dan tidak terpencar jauh dari garis lurus maka disimpulkan bahwa persyaratan asumsi normalitas terpenuhi, artinya uji regresi ganda tentang variabel kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota layak digunakan dalam penelitian ini.

b) Uji heterokedaksitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat seberapa besar peranan variable bebas terhadap variable terikat. Dalam setiap persamaan variable bebas terhadap variable terikat. Dalam setiap persamaan regresi pasti memunculkan residu. Residu adalah variable-variabel lain yang terlihat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variable tidak diketahui sehingga diasumsikan bersifat acak. Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendekripsi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari model *Scatterplot* model tersebut.

Jika model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, jika output *Scatterplot* menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpolanya jelas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan lain untuk pengujian heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan statistik. Gambar 4.2 dibawah ini menunjukkan bahwa model regresi bahwa residu yang ada mempunyai varians yang konstan dan regresi tidak terlihat residu meningkat atau menurun dengan pola tertentu. Grafik memberi makna bahwa tidak ada heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *scatterplot* berikut ini:

Gambar 4.2
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik scatterplot yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi hasil kinerja pegawai berdasarkan masukan variable independennya.

c) Uji multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara satu variabel dependent dengan variabel independent bersifat linier dalam model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam uji multikolinearitas adalah tidak terjadi masalah multikolinearitas apabila nilai VIF dibawah 10 dan sebaliknya jika nilai VIF melebihi angka 10, maka

disimpulkan telah terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut ini :

**Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,07 0	6,369		,953	,345		
1 Disiplin Kerja	,697	,113	,633	6,173	,000	,830	1,204
Lingkungan Kerja	,195	,132	,151	1,470	,147	,830	1,204

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS 2014

Berdasarkan gambar pada tabel 4.5 diketahui nilai VIF kurang dari 10 atau hanya berada pada kisaran maksimal 1,204 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi multikolinearitas terpenuhi.

d) Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dapat dilihat dari uji Durbin-Watson standar untuk menentukan adanya atau tidaknya autokorelasi secara umum adalah: 1) Angka DW = 2 berarti autokorelasi

positif, 2) Angka DW < 1.5 berarti ada gejala autokorelasi, 3) Angka DW diantara 1.5 – 2.5 berarti tidak ada gejala autokorelasi, 4) Angka DW diatas >2–4 berarti ada autokorelasi negative. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Uji Autokorelasi Variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 ^a	,502	,485	4,283	2,254

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS 2014

Dari tabel 4.6diatas didapatkan nilai Durbin Watson sebesar 2,254.Pengukuran di atas berdasarkan variabel Y (kinerja pegawai) sebagai variabel dependentnya.Karena nilai DW berada diantara 1,5 – 2,5 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak memperlihatkan adanya gejala autokorelasi.Dengan demikian berdasarkan asumsi-asumsi statistik di atas maka alat uji regresi ganda yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi yang diharapkan. Selanjutnya akan dibahas pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda.

6. Uji Hipotesis Penelitian

Penelitian ini membahas bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja (baik secara parsial maupun secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode analisis data yang digunakan untuk

menganalisis variabel penelitian adalah dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat kota Sibolga. Bentuk umum persamaan regresi berganda yaitu:

$$Z = a + b_1X + b_2Y$$

Keterangan:	Z	= Kinerja Pegawai
	a	= konstanta
	X	= Disiplin Kerja
	Y	= Lingkungan Kerja
	$b_{1,2}$	= koefisien regresi

Selanjutnya nilai konstanta (a), nilai b_1 dan b_2 dimasukkan ke dalam persamaan setelah terlebih dahulu dilakukan analisis determinan, uji F dan uji t dari hasil pengolahan regresi berganda melalui program SPSS.

Tujuan Uji Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen (bebas) berskala kuantitatif terhadap satu variabel dependen (tidak bebas). Variabel independen dalam penelitian ini adalah X= disiplin kerja dan Variabel antara (Y) adalah lingkungan kerjaterhadap variabel dependen kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota. Regresi linier berganda ini juga digunakan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota dimasa akan datang akan bisa diramalkan oleh faktor Disiplin kerja dan lingkungan kerja. Adapun persamaan regresi berganda yaitu $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \varepsilon$. Lebih jelasnya, hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients*			T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,070	8,369		,953	,345		
1 Disiplin Kerja	,697	,113	,633	6,173	,000	,830	1,204
Lingkungan Kerja	,195	,132	,151	1,470	,147	,830	1,204

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.7 di atas maka persamaan regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah : kualitas pelayanan administratif (Z) =6,070 + 0.697X+ 0.195Y persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Z = Konstanta sebesar 6,070 ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel independen yaitu X, Y,Z, =0 . Maka kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota tetap sebesar 6,070. Artinya, apabila pegawai lembaga kantor camat Sibolga Kota tidak mampu mengimplementasikan X₁= Disiplin kerja maka kualitas kinerja pegawai akan tetap ada sebesar 6,070. Sebaliknya, apabila pegawai kantor camat sibolga kota mampu mengimplementasikan atau melaksanakan disiplin kerjadengan baik maka kualitas kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 6,070.
- 2) Koefisien regresi X (*Disiplin*) = 0,697 Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel disiplin sebesar satu satuan atau 1% dengan

asumsi variabel lainnya dianggap konstan atau tetap maka kinerja pegawai di kantor camat Sibolga Kota akan mengalami peningkatan sebesar 0,697.

- 3) Koefisien regresi $Y(\text{lingkungan kerja}) = 0,195$. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan atau 1%, sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai di kantor camat Sibolga Kota akan mengalami peningkatan sebesar 0,195.

a) Uji Secara Bersama (Uji F)

Uji F ini menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) dan lingkungan kerja (Y) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja pegawai (Z).

Uji F disimpulkan dengan:

$H_0: b_1, b_2 = 0$, apabila tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Keputusan: H_0 dapat diterima jika nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$, apabila terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Keputusan: H_a dapat diterima jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Jika dilanjutkan kepada uji F $df_2 = (n-k-1)$ atau $60 - 3 - 1 = 56$ dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh F hitung sebesar 54,247 sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1015.176	1	1015.176	54.247	.000 ^b
1 Residual	1085.407	58	18.714		
Total	2100.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS 2014

Bila dikaitkan dengan tabel F dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 58$ maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 54,247 > F_{tabel} = 4,01$. Ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $54,247 > 4,01$. Artinya, secara simultan ada pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota .

Jadi, karena nilai $F_{hitung} = 54,247 > F_{tabel} = 4,01$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak (karena $F_{hitung} > F_{tabel}$) dan H_a diterima. Maka tabel 4.19 Uji F menunjukkan temuan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Jadi hipotesis yang berbunyi disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota dapat diterima.

Adanya pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh lihat internet hasil penelitian Sugito (2006). Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, diperoleh hasil sebagai berikut: secara

parsial, disiplin dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjapegawai, sedangkan variabel lingkungankerja tidak berpengaruh terhadap kinerjapegawai, tetapi disiplin kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

h) Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji t digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Uji t dengan tingkat signifikansi 5% ($p = 0,05$) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan tingkat signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis penelitian ini yang terdapat pada Bab II, ada lima butir hipotesis yang akan peneliti uji satu persatu.

1) Pengaruh Disiplin terhadap Lingkungan Kerja Kantor Camat Sibolga Kota

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja kantor camat Sibolga Kota, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho X_1 Y = 0$ Tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja kantor camat Sibolga Kota.

$H_1 : \rho X_1 Y > 0$ Terdapat pengaruh pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja kantor camat Sibolga Kota.

Berdasarkan pengukuran dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 21.0 diperoleh hasil perhitungan pengaruh langsung disiplin (X) terhadap lingkungan kerja (Y) sebesar ($P_{yx_1} = 0,412$) sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Pengaruh Variabel Disiplin terhadap Lingkungan Kerja

		Disiplin	Lingkungan Kerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	,412**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	60	60
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,412**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	60	60

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

Sumber : Data Diolah SPSS 2014

Jika hasil perhitungan besarnya pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja jika diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Interpretasi Koefisien

Interval Koefisien	Besarnya Tingkat Pengaruh
0.00 – 0.1999	Sangat Kurang
0.20 – 0.3999	Kurang
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sugiyono, (2008:147)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas terlihat bahwa besar pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja sebesar 0,412 berada kategori “sedang pengaruhnya”, karena berada rentang 0.40 – 0.599. Artinya,

disiplin kerja sedang pengaruhnya untuk terhadap lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan responden sudah cukup puas dengan kondisi lingkungan yang sekarang ini, sehingga sebagian responden tidak terlalu menuntut kondisi lingkungan yang sangat kondusif tetapi kondisi ini juga tidak boleh diabaikan.

Bila dihitung persentase keterpengaruhannya disiplin terhadap lingkungan kerjasebesar 0,170 atau 17,0%. Artinya pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja sebesar 17,0%. Sedangkan sisinya dipengaruhi faktor lain sebesar 83,0% yang tidak terdeteksi. Hasil perolehan ini sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.11 Besarnya Pengaruh Disiplin Terhadap Lingkungan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.155	4.246

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas jika disiplin dioptimalkan akan berpengaruh pada lingkungan kerja yang semakin kondusif hingga meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya jika dilakukan kepada uji tuntuk mengetahui pengaruh variabel disiplin terhadap lingkungan kerja pegawai dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti tingkat keyakinan adalah 95% pengujian ini menggunakan uji satuarah yaitu untuk membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap lingkungan kerja kantor camat Sibolga Kota

$H_a : b_1 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap lingkungan kerja kantor camat Sibolga Kota.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_0 diterima dan H_a ditolak

**Tabel 4.12Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.260	4.797	6.517	.000
	Disiplin Kerja	.351	.102		

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja
Sumber : Data Diolah SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil analisis regresi di atas jelas terlihat besarnya nilai t_{hitung} yang kemudian akan dibandingkan dengan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$. Dari hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin sebesar 3,443 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,671. Artinya disiplin mempunyai pengaruh terhadap lingkungan kerja kantor camat Sibolga Kota.

Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin terhadap lingkungan kerja adalah benar terbukti karena nilai $t_{hitung} 3,443 >$ dari

tabel 1,671. Adanya pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja karena disiplin itu merupakan keseluruhan daripada kegiatan yang mengukur apa yang sedang atau sudah dilakukansesuai kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.Maksudnya, pada saat mengukur lingkungan kerja yang belum mencapai target masih bisa diperbaiki dengan baik.

Adanya pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugito (2006) tentang “Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerjadan Lingkungan Kerja terhadap Kinerjapegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar” diperolehhasil sebagai berikut: secara parsial, disiplin dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjapegawai, sedangkan variabel lingkungankerja tidak berpengaruh terhadap kinerjapegawai, tetapi disiplin kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadapkinerja pegawai.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Kota

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{ZY} = 0$ Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota.

$H_1 : \rho_{ZY} > 0$ Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota.

Dari hasil pengukuran *path analysis* dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 21.0 diperoleh hasil perhitungan pengaruh langsung lingkungan kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar (P_{YZ}) = 0,412 sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.13
Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

		Correlations	
		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,412**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,412**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	60	60

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

Berdasarkan hasil perhitungan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai jika diinterpretasikan pada Tabel 4.13 di atas jelas bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,412 berada kategori "sedang pengaruhnya", karena berada rentang 0,40 – 0,599. Artinya, lingkungan kerja Sedang pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena itu, lingkungan kerja tidak boleh diabaikan jika pimpinan ingin meningkatkan kinerja para pegawainya.

Persentase keterpengaruhannya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,412 atau 16,9%. Artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 16,9% sedangkan sisanya dipengaruhi

faktor lain sebesar 83,1% yang tidak terdeteksi. Hasil perolehan ini sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.14 Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.169	.155	4.247

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas bahwa jika lingkungan kerja dioptimalkan akan meningkatkan kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota. Selanjutnya jika dilakukan kepada uji t untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti tingkat keyakinan adalah 95% pengujian ini menggunakan uji dua sisi yaitu untuk membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

$H_0 : b_2 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota.

$H_a : b_2 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan perilaku lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 4.15Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	32.398	4.474		7.242	.000
	Kinerja Pegawai	.319	.093	.412	3.439	.001

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS 2014

Dari Tabel 4.15 Uji t, hasil analisis regresi di atas jelas terlihat besarnya nilai t_{hitung} yang kemudian akan dibandingkan dengan t_{tabel} dengan $\alpha=5\%$. Terlihat jelas bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 3,439 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,671. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota

Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kotabenar terbukti karena nilai $t_{hitung} 3,439 >$ dari $t_{tabel} 1,671$. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai karena dengan lingkungan kerja yang optimal akan meningkatkan kinerja pegawai yang optimal pula.

Hal ini diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanto (2006). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan se wilayah Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Diperoleh hasil secara parsial,

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi motivasi kerjadan lingkungan kerja secara bersamasama berpengaruh secara signifikanterhadap kinerja pegawai.Sebagai kesimpulan, penelitian ini membuktikan bahwa seara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan se wilayah Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.

3) Pengaruh Disiplin terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Kota

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai kantor camat sibolga kota, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{XY} = 0$ Tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai kantor camat sibolga kota

$H_1 : \rho_{XY} > 0$ Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai kantor camat sibolga kota

Berdasarkan pengukuran *path analysis*dengan menggunakanalat bantu program SPSS versi 21.0 diperoleh hasil perhitungan pengaruh langsung disiplin (X) terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar (Pyz) = 0,695sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.16
Pengaruh Variabel Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations

		Disiplin	Kinerja Pegawai
Disiplin	Pearson Correlation	1	,695**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,695**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

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

Sumber : Data Diolah SPSS 2014

Hasil perhitungan besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai diinterpretasikan pada Tabel 4.16, tampak bahwa besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 0,695 berada kategori “Kuat pengaruhnya”, karena berada rentang 0.60 – 0.799. Artinya, disiplin Kuat pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena itu disiplin yang diperlukan para pegawai tidak boleh diabaikan jika suatu lembaga ingin meningkatkan kinerja para pegawainya.

Bila dihitung dalam bentuk persentase keterpengaruhannya disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 0,695 atau 48,3%. Artinya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 48,3%. Sedangkan sisinya dipengaruhi faktor lain sebesar 51,7% yang tidak terdeteksi. Hasil perolehan ini sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.17
Besarnya Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.474	4.326

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 4.17, jika disiplin dilakukan dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya jika dilakukan kepada uji tuntuk mengetahui pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti tingkat keyakinan adalah 95% pengujian ini menggunakan uji dua sisi yaitu untuk membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

$H_0 : b_3 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota

$H_a : b_3 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 4.18Uji t**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.156	4.887		2.487	.016
	Disiplin Kerja	.765	.104	.695	7.365	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil analisis regresi di atas jelas terlihat besarnya nilai t_{hitung} yang kemudian akan dibandingkan dengan t_{tabel} dengan $\alpha=5\%$. Jika diamati hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin sebesar 7,365 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,671. Artinya disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota

Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota adalah terbukti karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari 7,365 > 1,671. Adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai karena dengan disiplinlah tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2006) yaitu "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi yang tergabung pada Pusat Koperasi Simpan Pinjam Arto Kuncoro Karanganyar." Diperoleh hasil secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi

kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Pengaruh Disiplin terhadap lingkungan kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{XZY} = 0$ Tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota

$H_1 : \rho_{XZY} > 0$ Terdapat pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota

Berdasarkan pengukuran dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 21.0 diperoleh hasil perhitungan pengaruh simultan yaitu disiplin terhadap lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai sebesar (P_{xyz}) = 0,695 sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Uji t disimpulkan dengan:

$H_0 : b_1 = 0$, apabila tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. H_0 dapat diterima apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau H_0 ditolak apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

$H_0 : b_1 = 0$, apabila terdapat pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat. H_0 dapat diterima apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau H_0 ditolak apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Tabel 4.19 Besarnya Pengaruh Disiplin Terhadap Lingkungan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Toleranc e	VIF
1	(Constant) 6,070	6,369		,953	,345		
	Disiplin Kerja ,697	,113	,633	6,173	,000	,830	1,204
	Lingkungan Kerja ,195	,132	,151	1,470	,147	,830	1,204

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t sebagaimana terlihat pada Tabel 4.19 bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,173 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,470 dengan tingkat signifikan sebesar 1,024. Sedangkan berdasarkan tabel distribusi t diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan n=60 adalah 1,671

Untuk variabel disiplin kerja, karena nilai t_{tes} nya sebesar 6,173 dan tingkat signifikan 0,000 maka H_0 ditolak dan H_0 diterima, maka variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota

Untuk variabel lingkungan kerja, karena nilai t_{test} nya sebesar 1,470 dan tingkat signifikan 1,024 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota.

Hasil uji t menunjukkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Jadi hipotesis yang berbunyi disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga kota dapat diterima.

c) Koefisien Determinan (R^2)

Untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan. Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinan berganda (R^2).

Jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Sebaliknya jika R^2 semakin besar mendekati 0 (nol) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

**Tabel 4.20 Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,483	,474	4,326

Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja

Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 20 menunjukkan tingkat kedekatan atau hubungan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditemukan korelasi ganda yang kuat yaitu sebesar ($R = 0,695$) .

Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 69,5%. Sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,474 berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 47,4% dan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data hasil perhitungan statistik di atas secara keseluruhan baik hasil uji pengaruh, uji t dan uji F ternyata ada pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai, hal ini didapat berdasarkan hasil dari hipotesis *pertama, kedua, ketiga dan keempat* yang diajukan peneliti pada Bab II dapat dibuktikan secara ilmiah. Dengan demikian tujuan penelitian ini yang diajukan pada Bab I telah terjawab.

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap lingkungan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,443 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel

disiplin kerja terhadap lingkungan kerja pegawai kantor camat Sibolga Kota. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sugito (2006) tentang “Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerjadan Lingkungan Kerja terhadap Kinerjapegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar” diperolehhasil sebagai berikut: secara parsial, disiplin dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjapegawai, sedangkan variabel lingkungankerja tidak berpengaruh terhadap kinerjapegawai, tetapi disiplin kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadapkinerja pegawai.

Untuk melihat kemampuan variabel disiplin kerja dalam menerangkan variabel lingkungan kerja dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (r), dengan kata lain koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari disiplin kerja terhadap lingkungan kerja, apabila (r) yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari disiplin kerja terhadap lingkungan kerja semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel.

Sebaliknya jika (r) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari disiplin kerja terhadap lingkungan kerja semakin kecil.Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan lingkungan kerja.Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (r) berbeda antara 0 dan 1 atau $r^2 < 1$. Apabila dari uji ini diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, berarti variabel

bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Hasil uji variable disiplin ini sesuai dengan teori yang dikatalkan Hasibuan (2005) tentang disiplin yang merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Sehingga seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya secara sukarela maupun terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam menegakkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Jelasnya organisasi akan sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut.

Untuk melihat kemampuan variabel disiplin kerja dalam menerangkan variabel kinerja pegawai dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (r), dengan kata lain koefisien determinasi digunakan untuk

mengukur besarnya pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, apabila (r) yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,439 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Hardiyanto (2006).“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan se wilayah Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.Diperoleh hasil secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikanterhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi motivasi kerjadan lingkungan kerja secara bersamasama berpengaruh secara signifikanterhadap kinerja pegawai.Sebagai kesimpulan, penelitian ini membuktikan bahwa seara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan se wilayah Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sejalan dengan pendapat Bambang Kussriyanto (1991: 122) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Karena itu, jika pengawasan tidak dilakukan dengan baik maka akan membuka peluang pembentukan perilaku yang semakin tidak kondusif sebab dengan sikap memperlambat pelayanan, akan digunakan sebagai ajang “transaksi” karena pelayanan administratif telah diperjualbelikan oleh kedua belah pihak (aparatur dan klien), meskipun kedua belah pihak sama-sama menguntungkan tetapi telah merugikan masyarakat secara umum. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh pada tingkat kedisiplinan kerja pegawai yang akhirnya akan menentukan kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2001:5), yaitu penerangan, Suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan bekerja.

Untuk melihat kemampuan variabel lingkungan kerja dalam menerangkan variabel kinerja pegawai dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (r), dengan kata lain koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai,

apabila (r) yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel.

Sebaliknya jika (r) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan kinerja pegawai. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (r) berbeda antara 0 dan 1 atau $r^2 < 1$. Apabila dari uji ini diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, berarti variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis keduaditerima.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antaradisiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 7,365 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Handayani (2006) yaitu "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi yang tergabung pada Pusat Koperasi Simpan Pinjam Arto Kuncoro Karanganyar." Diperoleh hasil secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi

kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai,tetapi secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin sangat menentukan kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota. Sesungguhnya, jika dicermati secara psikologis, disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku.Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Sehingga seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya secara sukarela maupun terpaksa.

Dengan demikian disiplin perlu ditegakkan oleh lembaga dengan membuat peraturan atau tata tertib agar kinerja pegawai semakin meningkat di kantor camat Sibolga Kota. Sebagaimana dikemukakan para ahli psikologis bahwa disiplin itu terbentuk dari kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku untuk meningkatkan kinerja kerja seorang pegawai. Sesuai yang dikatakan oleh Rivai dan Fawzi (2005) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika".

Menurut Bernardin & Russel (2006) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah kualitas (Quality), kuantitas (Quantity), ketepatan waktu (Timeliness), efektivitas biaya (Cost effectiveness), dan Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*)

Berdasarkan hasil penelitian ini, jika (r) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan kinerja pegawai. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (r) berbeda antara 0 dan 1 atau $r^2 < 1$. Apabila dari uji ini diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, berarti variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

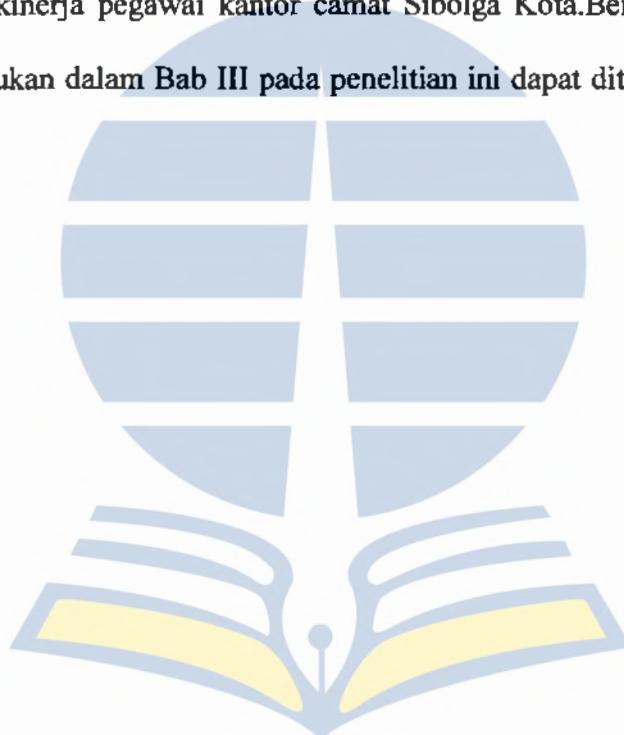
Hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap lingkungan kerja dan dampaknya terhadap dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif terhadap lingkungan kerja dan berdampak kepada kinerja pengawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai t hitung sebesar 4,326, dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Sugito (2006). Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerjadan Lingkungan Kerja terhadap Kinerjapegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, diperoleh hasil sebagai berikut: secara parsial, disiplin dan pengalaman kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerjapegawai, sedangkan variabel lingkungankerja tidak berpengaruh terhadap kinerjapegawai, tetapi disiplin kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin terhadap lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai dengan skor 0.695 termasuk kategori baik. Tingginya pengaruh disiplin sebab dengan disiplin dan lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut juga memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai yang merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Sesungguhnya, bila ditetapkannya standar atau patokan akan dapat mengukur kinerja pegawai, sebab dari standar itulah diketahui apakah pegawai mampu melaksanakannya atau tidak. Jika pegawai tidak mampu mencapai sesuai standar dan kemudian dibarengi dengan sanksi yang tegas dari pimpinan, seperti membuat surat peringatan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini merupakan awal pembentukan perilaku sebab akan tampak sikap pegawai terhadap penerapan sanksi dimaksud. Artinya, pegawai yang menerima surat peringatan akan berbeda perlakunya dengan yang tidak menerima surat peringatan. Karena itu,

pimpinan atau atasan langsung pegawai harus memantau pegawainya agar tercipta disiplin pegawai sebagaimana yang dikemukakan Sumantri (2001:50) yang mengatakan “setiap supervisor ataupun atasan langsung harus selalu memantau perilaku pegawainya agar tetap memiliki disiplin yang tinggi”.

Dari perhitungan dan analisis serta interpretasi yang telah dilakukan pada uraian di atas dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja demikian juga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat Sibolga Kota.Berarti, hipotesis kerja yang diajukan dalam Bab III pada penelitian ini dapat diterima dan didukung datanya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- 1) Variabel disiplin (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap lingkungan kerja (Y) di kantor camat Sibolga Kota. Dengan demikian bahwa disiplin pegawai yang terjadi selama 1 tahun dinyatakan mempengaruhi lingkungan kerja
- 2) Variabel lingkungan kerja (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Z) di kantor camat Sibolga Kota. Dengan demikian bahwa lingkungan kerja pegawai yang terjadi selama 1 tahun dinyatakan mempengaruhi kinerja pegawai
- 3) Variabel disiplin (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Z) di kantor camat Sibolga Kota. Dengan demikian bahwa disiplin pegawai yang terjadi selama 1 tahun dinyatakan mempengaruhi kinerja pegawai
- 4) Disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor camat Sibolga Kota, sehingga kinerja pegawai mengalami peningkatan yang cukup baik.

D. Saran

- 1) Tindakan disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai tentunya akan mempengaruhi lingkungan kerja pegawai baik fisik dan non fisik. Secara fisik disiplin kerja yang tinggi meningkatkan kesadaran pegawai memanfaatkan lingkungan kerja yang ada. Secara non fisik, disiplin kerja yang baik tentunya akan saling memotivasi antar pengawai.

2) Lingkungan kerja yang baik berpengaruh kepada kinerja para pegawai.

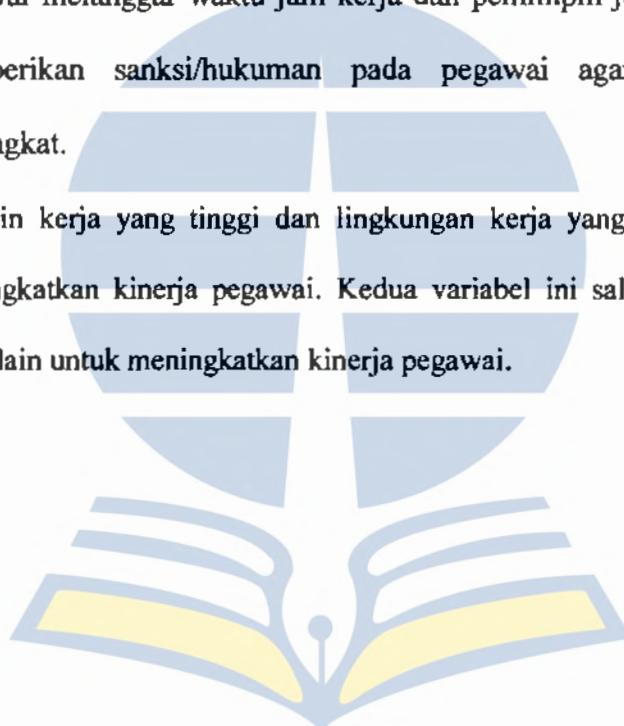
Lingkungan kerja yang nyaman seperti ruang kerja, keamanan kerja, fasilitas tentunya memberikan semangat bagi para pegawai untuk beraktivitas dan betah didalamnya. Pelayanan lingkungan yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik pula.

3) Keteladan pimpinan harus menjadi contoh oleh anggota, selain itu

pemimpin juga harus tegas menegur pegawai ke lapangan bila ada pegawai melanggar waktu jam kerja dan pemimpin juga harus tegas saat memberikan sanksi/hukuman pada pegawai agar kinerja pegawai meningkat.

4) Disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik tentunya akan

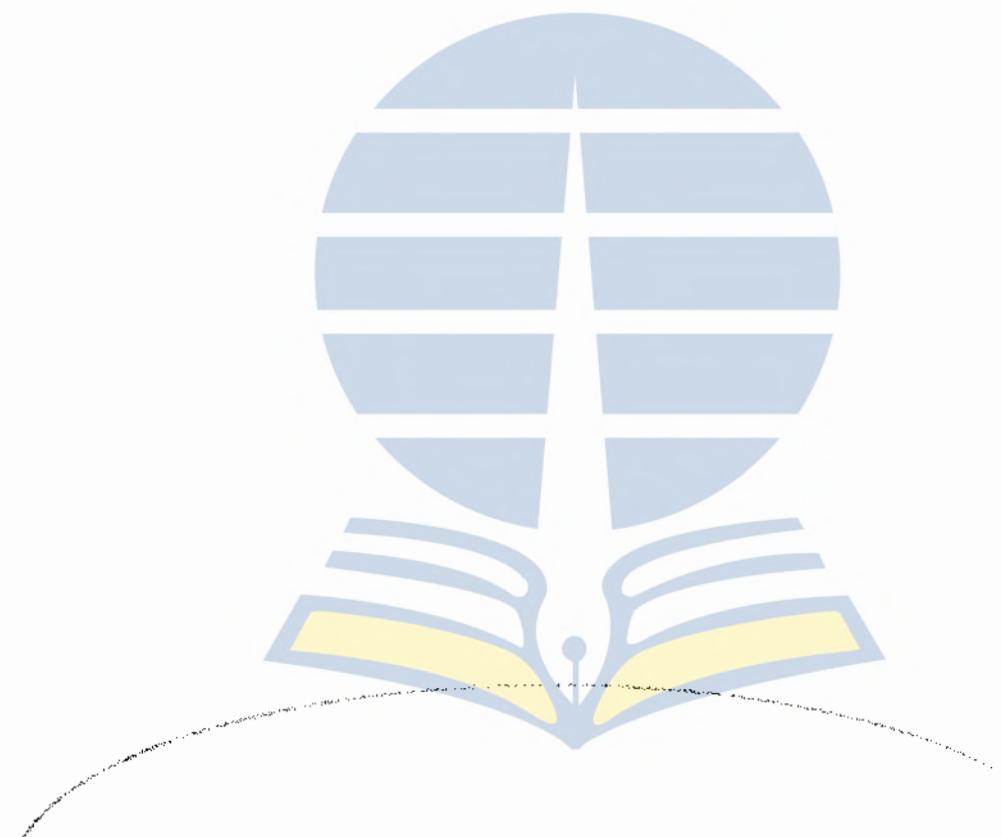
meningkatkan kinerja pegawai. Kedua variabel ini saling mendukung satu sama lain untuk meningkatkan kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin & Russel. 2006. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Cahyono, J. E. 2000. *Menjadi Manajer Investasi Bagi Diri Sendiri*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM* buku 1.Jakarta : Indeks
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI.Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Handayani, 2006.Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi yang tergabung pada Pusat Koperasi Simpan Pinjam Arto Kuncoro Karanganyar.*Jurnal International Online Universitas Negeri Surabaya*, 3 (4), 26-39
- Hardiyanto, 2006.Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan se wilayah Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Online Universitas Negeri Surabaya*, 1 (2), 14-25
- Hasibuan.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*.Jakarta : Haji Masagung.
- Hernowo, 2008.Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.*E-journal Universitas Sam Ratulangi*, V 912), 18-23
- Imamora, Henry, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : YKPNMoh As'ad. Psikologi Industri. Yogyakarta: Libery.
- Kansil, C.L. 2002. *Orientasi Baru Penyelenggaraan Pendidikan Program Profesional dalam Memenuhi Kebutuhan Dunia Industri*.*Transpor* , XX (4): 57-61.
- Kusriyanto, Bambang:,1991, *MANAJEMEN*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta
- Mangkuprawira, TB Sjafri dan Aida Vitalayaa Hubies.2007.*Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Badan Penerbit IPWI, Jakarta.

- Nitisimito, Alex S, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Lembaga*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Russel, T. 1998. An Alternative Conception: Representing Representation. Dalam P.J. Black & A. Lucas (Eds.), *Children's Informal Ideas in Science* (hlm. 62-84). London: Routledge.
- Saukah, A. & Waseso, M.G. (Eds.).2002. *Menulis Artikel untuk Jurnal Ilmiah* (Edisi ke-4, cetakan ke-1). Malang: UM Press.
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Mandar Maju, Bandun
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen SDM*. Cet 16. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian.2002. *Kiat Peningkatan Produktifitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sudjana, N. 2002. *Metode Statistik*. Bandung : Tarsito
- Sugito, 2006.Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerjadan Lingkungan Kerja terhadap Kinerjapegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar *Jurnal Online Universitas Negeri Surabaya*, 4 (2), 10-19
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Graha Ilmu*: Yogyakarta
- Sumadi , S. 2003. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Lembaga*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Timpe, Dole. A, 2000.*Managing People*, "Seri ilmu dan seni manajemen bisnis", PT.Gramedia Asri Media: Jakarta
- Wibowo, 2007.*Manajemen Kinerja* : Edisi 2, Jakarta : PT Raja Grafindo. Persada.



LAMPIHAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMATSIBOLGA KOTA

Bapak/Ibu yang terhormat,

Demi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Sibolga Kota, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya sejenak dalam memberikan informasi dibawah ini. Semua keterangan dan jawaban yang diperoleh semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Oleh sebab itu jawaban Bapak/Ibu/sdr berikan besar sekali manfaatnya bagi kelancaran penelitian ini. Atas bantuan Bapak/Ibu/sdr peneliti mengucapkan terimakasih.

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER PENELITIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda **checklist** (✓) pada salah satu kolom SS, S, TAP, TS, dan STS.
2. Alternatif jawaban dalam kuesioner ini adalah:
 - ✓ STS = Sangat Tidak Setuju(1)
 - ✓ TS = Tidak Setuju (2)
 - ✓ KS = Kurang Setuju (3)
 - ✓ S = Setuju (4)
 - ✓ SS = Sangat Setuju (5)

B. IDENTITAS RESPONDEN:

Nama Responden :

Umur :Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Alamat :

Pendidikan : SMA/sederajat Sarjana/S-1
 Diploma Akademik Pascasarjana/S2

Jenis Bidang yang diurus : Kasipemberdayaan kelurahan
 Kasi Kesos
 Kasi Trantib
 Kasi Kesra
 Kasi Pemerintahan
 Kasi Pelayanan
 Kasubag Kepegawaian
 Kasubag Umum Perencanaan

1. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X)

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Tujuan dan Kemampuan						
1.	Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai					
Teladan Pemimpin						
2.	Keteladanan pemimpin dalam kedisiplinan					
3.	Peranan pemimpin menentukan kedisiplinan					
Balas Jasa						
4.	Adanya keputusan balas jasa terhadap pekerjaan pegawai					
5.	Efek balas jasa terhadap lembaga					
Keadilan						
6.	Perlakuan adil bagi pegawai dan antar pegawai					
Waskat (pengawasan ketat)						
7.	Keaktifan pengawasan dari atasan terhadap prilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja pegawai					
Sanksi Hukuman						
8.	Sanksi hukuman yang ringan bagi pegawai yang melanggar peraturan-peraturan organisasi					
9.	Sanksi hukuman yang semakin berat bagi pegawai yang melanggar peraturan-peraturan organisasi					
Ketegasan						
10.	Pimpinan tegas dalam melakukan tindakan menghukum pegawai melanggar disiplin kerja					
11.	Pimpinan tegas dalam menetapkan sanksi hukuman yang telah ditetapkan					
Hubungan kemanusian						
12.	Terciptanya hubungan harmonis santar teman					
13.	Terciptanya hubungan harmonis pegawai dengan atasan					
Jumlah Skor Tiap Butir						
Rata-Rata						

2. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (Y)

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Penerangan						
1.	Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas					
2.	Penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas					
3.	Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan					
Suhu udara						
4.	Sirkulasi udara baik sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja					
5.	Suhu dan kelembaban udara sangat berpengaruh bagi tubuh manusia yang beraktivitas					
Suara bising						
6.	Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara rebut harus diusahakan berkurang.					
7.	Intensitas kebisingan,					
8.	Frekuensi gelombang suara					
Penggunaan warna						
9.	Penggunaan warna yang tepat agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para pegawainya					
Ruanggerak yang diperlukan						
10.	Tata ruangkerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pegawai yang bekerja di dalamnya					
11.	Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para pegawai					
Keamanan bekerja						
12.	Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat					
13.	Ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.					
Jumlah Skor Tiap Butir						
Rata-Rata						

3. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Z)

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Kualitas						
1.	Proses pelaksanaan pekerjaan					
2.	Hasil pelaksanaan pekerjaan yang mendekati sempurna					
Kuantitas						
3.	Jumlah produksi yang dihasilkan dalam satuan uang yang terselesaikan					
4.	Jumlah produksi yang dihasilkan dalam satuan unit yang terselesaikan					
5.	Jumlah produksi yang dihasilkan dalam satusklus yang terselesaikan					
Ketepatan waktu						
6.	Lama waktu yang dicapai untuk menghasilkan satu produksi					
7.	Memaksimalkan waktu yang tersedia					
8.	Permulaan waktu yang digunakan sesuai dengan ketetapan					
Efektivitas biaya						
9.	Pemanfaatan sumber daya organisasi					
10.	Memperoleh keuntungan yang paling tinggi					
Hubungan antar perseorangan						
11.	Mengembangkan perasaan saling menghargai					
12.	Mengembangkan perasaan saling memiliki niat baik					
13.	Kerja sama antara karyawan yang baik					
Jumlah Skor Tiap Butir						
Rata-Rata						

Lampiran 2

UJI VALIDITAS VARIABEL X

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	SkorTotal
Pearson Correlation	1	,132	,196	,206	,070	,312*	,515**	,317*	,523**	,362	,293	,236	,000	
X1 Sig. (2-tailed)		,316	,133	,115	,593	,015	,000	,014	,000	,004	,023	,067	1,000	,000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	,132	1	,231	,171	,178	,099	,145	,204	,065	,073	,221	,298	,065	,
X2 Sig. (2-tailed)	,316		,075	,192	,174	,450	,266	,117	,622	,580	,090	,021	,518	,005
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	80	60	60	60	60
Pearson Correlation	,196	,231	1	,321*	,391**	,266*	,399**	,111	,058	,184	,894	,591	,038*	
X3 Sig. (2-tailed)	,133	,075		,012	,002	,040	,002	,401	,660	,159	,000	,000	,773	,000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	,206	,171	,321*	1	,269*	,166	,091	,492**	,243	,338	,350	,510*	,086	
X4 Sig. (2-tailed)	,115	,192	,012		,025	,155	,491	,000	,061	,008	,006	,000	,512	,000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	,070	,178	,391**	,289*	1	,210	,336**	,055	,130	,330	,313	,392**	,279*	
X5 Sig. (2-tailed)	,593	,174	,002	,025		,107	,009	,676	,321	,010	,015	,002	,031	,000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	,312*	,099	,266*	,186	,210	1	,161	,348**	,273*	,304*	,455	,256*	,172	
X6 Sig. (2-tailed)	,015	,450	,040	,155	,107		,219	,006	,035	,018	,000	,046	,189	,000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	,515**	,145	,399**	,091	,336**	,161	1	,154	,463**	,292**	,372	,300**	,092	
X7 Sig. (2-tailed)	,000	,268	,002	,491	,009	,219		,241	,000	,024	,003	,020	,483	,000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	,317*	,204	,111	,492**	,055	,348**	,154	1	,299*	,395*	,232	,201	,196**	
X8 Sig. (2-tailed)	,014	,117	,401	,000	,676	,006	,241		,020	,002	,074	,123	,133	,000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X9 Pearson Correlation	,523**	,065	-,056	,243	,130	,273*	,463**	,299*	1	,357**	,049	,201	,247	

	Sig. (2-tailed)	,000	,622	,660	,061	,321	,035	,000	,020		,005	,708	,124	,057	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	,362**	-,073	,184	,338**	,330*	,304*	,292*	,395**	,357**	1*	,175	,181	,039**	
0	Sig. (2-tailed)	,004	,580	,159	,008	,010	,018	,024	,002	,005		,181	,166	,767	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	,293*	,221	,894**	,350**	,313*	,455**	,372**	,232	,049	,175*	1	,617**	,129**	
1	Sig. (2-tailed)	,023	,090	,000	,006	,015	,000	,003	,074	,708	,181		,000	,325	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	,238	,298*	,591**	,510**	,392**	,258*	,300*	,201	,201	,181	,617*	1**	,107**	
2	Sig. (2-tailed)	,067	,021	,000	,000	,002	,046	,020	,123	,124	,166	,000		,416	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	,000	,085	-,038	,086	,278*	,172	,092	,196	,247	,039	,129	,107	1	
3	Sig. (2-tailed)	1,000	,518	,773	,512	,031	,189	,483	,133	,057	,767	,325	,416		,010
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Sk	Pearson Correlation	,570**	,361**	,615**	,596**	,568**	,559**	,564**	,528**	,536**	,584**	,694**	,656**	,332**	1**
orT	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	
ota	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Lampiran 3

Uji Validitas Y

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	SkorTotal
Y1	Pearson Correlation	1	,208	-,039	,235	-,085	,257*	,126	,065	,098	,125	-,137	,046	,073	
	Sig. (2-tailed)		,111	,767	,070	,520	,048	,335	,620	,458	,341	,298	,728	,581	,009
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	,208	1	-,143	,463**	-,413**	,021	,121	,072	,147	,101	-,121	-,054	,245**	
	Sig. (2-tailed)	,111		,274	,000	,001	,874	,356	,586	,261	,442	,357	,684	,059	,036
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	-,039	-,143	1	,099	,297*	-,089	,079	,104	-,075	,106	,218	,157	,086	
	Sig. (2-tailed)	,767	,274		,452	,021	,501	,548	,429	,567	,421	,094	,231	,512	,156
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	,235	,463**	,099		1	-,280*	,300*	,501**	,010	,261*	,230	-,080**	,095	,523
	Sig. (2-tailed)	,070	,000	,452		,030	,020	,000	,939	,044	,078	,544	,471	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	-,085	-,413**	,297*	-,280*	1	,175	-,003	,217	-,028	,189	,781**	,057*	-,183*	
	Sig. (2-tailed)	,520	,001	,021	,030		,181	,883	,096	,833	,147	,000	,665	,162	,031
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	,257*	,021	-,089	,300*	,175	1	,273*	,116	,343**	,387*	,087	,446	,034*	
	Sig. (2-tailed)	,048	,874	,501	,020	,181		,035	,378	,007	,002	,506	,000	,796	,000

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson	,126	,121	,079	,501"	-,003	,273*	1	,206	,331"	,554	,004	,125	,610"		
	Correlation															
Y7	Sig. (2-tailed)	,335	,356	,548	,000	,983	,035		,115	,010	,000	,973	,343	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson	,065	,072	-,104	,010	,217	,116	,206	1	,107	,420	,124	-,185	,088		
	Correlation															
Y8	Sig. (2-tailed)	,620	,586	,429	,939	,096	,378	,115		,417	,001	,346	,207	,506		,003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson	,098	,147	-,075	,261*	-,028	,343"	,331"	,107	1	,235	-,075	,102	,070*		
	Correlation															
Y9	Sig. (2-tailed)	,458	,261	,567	,044	,833	,007	,010	,417		,070	,570	,438	,595		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson	,125	,101	,106	,230	,189	,387"	,554"	,420"	,235	1	,105	,128	,275		
	Correlation															
Y10	Sig. (2-tailed)	,341	,442	,421	,078	,147	,002	,000	,001	,070		,426	,330	,034		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson	-,137	-,121	,218	-,080	,781"	,087	,004	,124	-,075	,105	1	,125	,044		
	Correlation															
Y11	Sig. (2-tailed)	,296	,357	,094	,544	,000	,506	,973	,346	,570	,426		,341	,740		,010
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson	,046	-,054	,157	,095	,057	,446"	,125	-,165	,102	,128	,125	1	,146		
	Correlation															
Y12	Sig. (2-tailed)	,728	,684	,231	,471	,665	,000	,343	,207	,438	,330	,341		,267		,014
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson	,073	,245	,086	,523"	-,183	,034	,610"	,088	,070	,275	,044	,146	1"		
	Correlation															
Y13	Sig. (2-tailed)	,581	,059	,512	,000	,162	,796	,000	,506	,595	,034	,740	,267			,000

	60	80	60	60	60	60	60	60	60	80	60	60	60	60	60
N															
Pearson Correlation															
SkorTotal															
Sig. (2-tailed)	,009	,036	,156	,000	,031	,000	,000	,003	,000	,000	,010	,014	,000		
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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



Lampiran 4

UJI VALIDITAS VARIABEL Z

	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	SkorTotal
Z1	Pearson Correlation	1	,243	,077	,162	,020	,349 ^{**}	,312 [*]	,455 ^{**}	,601 ^{**}	,427	,134	,329	,441
	Sig. (2-tailed)		,061	,557	,217	,877	,006	,015	,000	,000	,001	,307	,010	,000
Z2	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,243	1	,246	,285 [*]	,111	,078	,244	,247	,183	,-019	,258	,087	,234
Z3	Sig. (2-tailed)	,061		,058	,027	,397	,552	,060	,057	,162	,883	,047	,507	,072
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Z4	Pearson Correlation	,077	,246	1	,302 [*]	,453 ^{**}	,243	,358 ^{**}	,240	,081	,249	,452	,344	,354 [*]
	Sig. (2-tailed)	,557	,058		,019	,000	,081	,005	,065	,538	,055	,000	,007	,006
Z5	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,162	,285 [*]	,302 [*]	1	,216	,251	,032	,483 ^{**}	,085	,254	,315 [*]	,121 [*]	,000
Z6	Sig. (2-tailed)	,217	,027	,019		,098	,053	,807	,000	,519	,050	,014	,358	,1,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Z7	Pearson Correlation	,020	,111	,453 ^{**}	,216	1	,333 ^{**}	,207	,115	,172	,224	,891	,414 ^{**}	,241
	Sig. (2-tailed)	,877	,397	,000	,098		,009	,113	,383	,189	,085	,000	,001	,064
Z8	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,349 ^{**}	,078	,243	,251	,333 ^{**}	1	,160	,270 [*]	,183	,421 ^{**}	,453	,796	,236
Z9	Sig. (2-tailed)	,006	,552	,061	,053	,009		,222	,037	,162	,001	,000	,000	,070
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Z10	Pearson Correlation	,312 [*]	,244	,358 ^{**}	,032	,207	,160	1	,-138	,412 ^{**}	,409 [*]	,225	,076 ^{**}	,951
	Sig. (2-tailed)	,015	,060	,005	,807	,113	,222		,293	,001	,001	,084	,564	,000
Z11	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,455 ^{**}	,247	,240	,483 ^{**}	,115	,270 [*]	,-138	1	,384 ^{**}	,447 ^{**}	,075	,318	,-097 ^{**}
Z12	Sig. (2-tailed)	,000	,057	,065	,000	,383	,037	,293		,002	,000	,569	,013	,459
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Z9	Pearson Correlation	,601 [*]	,183	,081	,085	,172	,183	,412 ^{**}	,384 ^{**}	1	,527 ^{**}	,188	,218	,545	
	Sig. (2-tailed)	,000	,162	,538	,519	,189	,162	,001	,002		,000	,151	,094	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Z10	Pearson Correlation	,427 ^{**}	-,019	,249	,254 [*]	,224	,421 ^{**}	,409 ^{**}	,447 ^{**}	,527 ^{**}	1 [*]	,273	,211	,458 [*]	
	Sig. (2-tailed)	,001	,883	,055	,050	,085	,001	,001	,000	,000		,035	,105	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Z11	Pearson Correlation	,134	,258 [*]	,452 ^{**}	,315 [*]	,891 ^{**}	,453 ^{**}	,225	,075	,188	,273	1 [*]	,428 ^{**}	,308 [*]	
	Sig. (2-tailed)	,307	,047	,000	,014	,000	,000	,084	,569	,151	,035		,001	,017	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Z12	Pearson Correlation	,329 [*]	,087	,344 ^{**}	,121	,414 ^{**}	,796 ^{**}	,076	,318 [*]	,218	,211 [*]	,428 [*]	1 [*]	,198 [*]	
	Sig. (2-tailed)	,010	,507	,007	,358	,001	,000	,564	,013	,094	,105	,001		,129	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Z13	Pearson Correlation	,441 ^{**}	,234	,354 ^{**}	,000	,241	,238	,951 ^{**}	-,097	,545 ^{**}	,458 ^{**}	,308	,198 ^{**}	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,072	,006	1,000	,064	,070	,000	,459	,000	,000	,017	,129	,000	
	N	60	,60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Skor Total	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

*Lampiran 5***Hasil Uji Reliabilitas Variabel X**

Notes		
Output Created		28-APR-2014 10:00:59
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input Definition of Missing	DataSet3 <none> <none> <none> 60 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Missing Value Handling	Cases Used	RELIABILITY
Syntax		/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	60 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
	Total	60 100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	43,40	26,176	,492	,788
X2	43,18	27,203	,245	,804
X3	42,88	24,918	,517	,783
X4	43,03	25,253	,499	,785
X5	42,88	24,918	,448	,789
X6	43,15	25,655	,460	,788
X7	43,10	24,769	,437	,790
X8	43,02	25,034	,391	,795
X9	43,07	25,487	,422	,791
X10	43,28	24,139	,444	,791
X11	42,90	24,363	,612	,775
X12	43,37	25,592	,588	,781
X13	43,53	27,338	,209	,807

*Lampiran 6***Reliability Variabel Y**

		Notes
Output Created		26-APR-2014 10:17:15
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input Definition of Missing	DataSet4 <none> <none> <none> 60
Missing Value Handling	Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY
Syntax		/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 /SCALE(ALL VARIABLES) ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,00

[DataSet4]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
	N	%	
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0

Total	60	100,0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,668	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	44,20	19,586	,181	,667
Y2	44,08	20,179	,141	,670
Y3	44,12	20,613	,010	,693
Y4	44,07	17,182	,459	,622
Y5	43,97	20,033	,133	,672
Y6	44,08	17,806	,457	,626
Y7	43,95	16,218	,610	,594
Y8	44,07	19,250	,226	,661
Y9	44,22	18,715	,293	,651
Y10	44,12	16,071	,521	,606
Y11	43,83	19,667	,183	,666
Y12	43,68	19,745	,167	,668
Y13	43,62	17,901	,406	,633

*Lampiran 7***Hasil Uji Reliabilitas Variabel Z**

		Notes
Output Created		26-APR-2014 10:21:11
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input Definition of Missing	DataSet6 <none> <none> <none> 60 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY VARIABLES=Z1 Z2 Z3 Z4 Z5 Z6 Z7 Z8 Z9 Z10 Z11 Z12 Z13 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Missing Value Handling	Cases Used	
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	44,52	32,084	,507	,823
Z2	44,35	32,808	,304	,834
Z3	44,08	30,654	,499	,821
Z4	44,17	32,073	,349	,831
Z5	44,15	29,960	,498	,821
Z6	44,33	30,972	,535	,819
Z7	44,17	30,243	,477	,823
Z8	43,98	31,440	,366	,831
Z9	44,12	30,444	,513	,820
Z10	44,37	29,219	,565	,818
Z11	44,12	29,393	,587	,814
Z12	44,40	31,227	,496	,822
Z13	44,25	29,309	,566	,816

*Lampiran 8***HASIL UJI NORMALITAS VARIABEL X, Y DAN Z**

Output Created	26-APR-2014 11:18:03	
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet9 <none> <none> <none> 60
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=ENTER Y X /PARTIALPLOT ALL /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00,62 00:00:00,59 1660 bytes 1024 bytes
Variables Created or Modified	RES_2	Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Lingkungan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,502	,485	4,283

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	527,405	28,746	,000 ^b
	Residual	57	18,347		
	Total	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

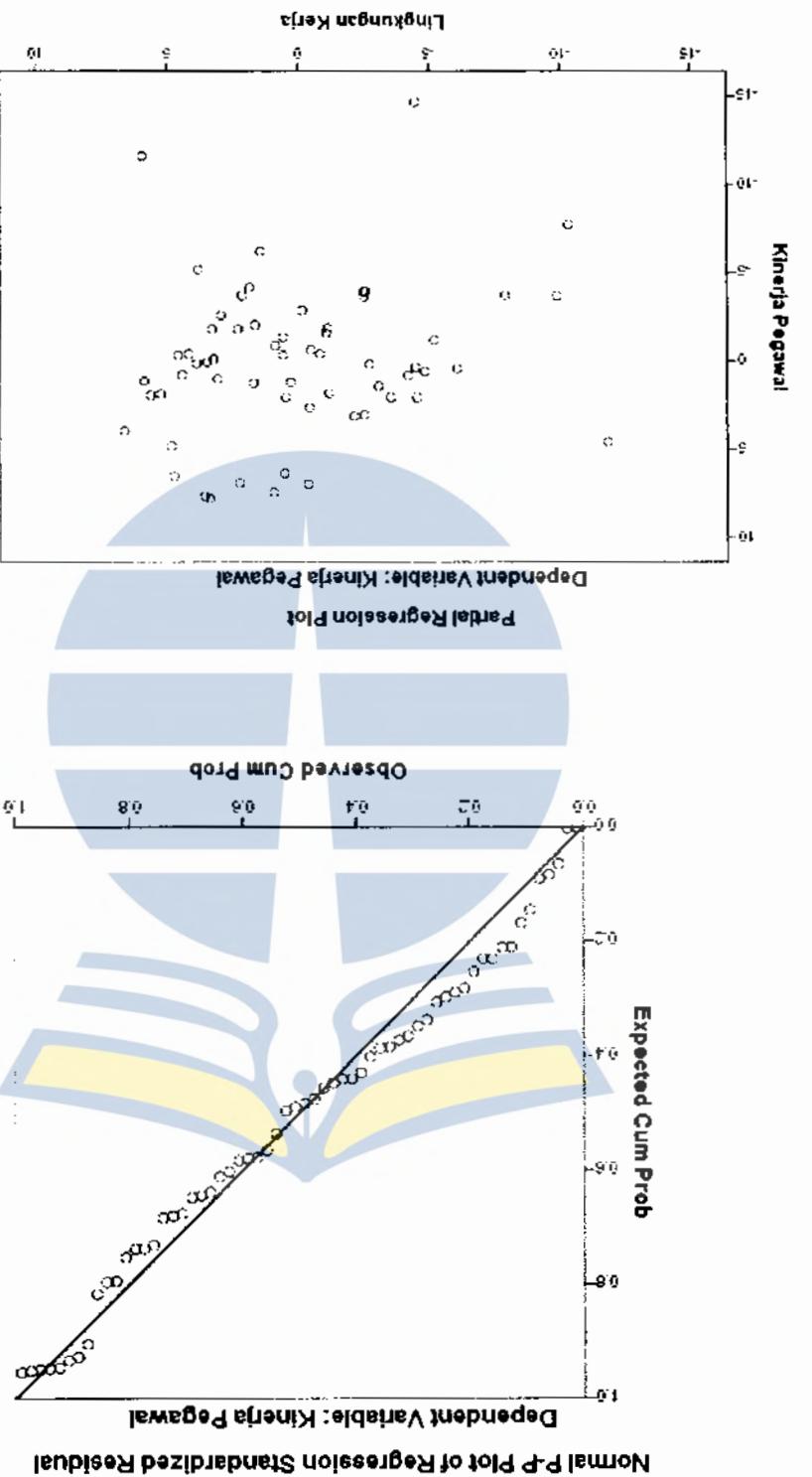
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	6,070	6,369	,953	,345
	Lingkungan Kerja	,195	,132	,151	,147
	Disiplin	,697	,113	,633	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35,85	55,61	47,92	4,228	60
Residual	-13,782	7,226	,000	4,210	60
Std. Predicted Value	-2,854	1,819	,000	1,000	60
Std. Residual	-3,218	1,687	,000	,983	60

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Charts

*Lampiran 9***HASIL UJI HETEROKEDAKSITAS VARIABEL X, Y DAN Z**

Notes		
Output Created		26-APR-2014 10:55:41
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet8 <none> <none> <none> 60
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOR R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=ENTER X Y /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESidualS DURBIN.
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00,31 00:00:00,47 1644 bytes 232 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Disiplin ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 ^a	,502	,485	4,283	2,254

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1054,810	2	527,405	28,746	,000 ^b
1	Residual	57	18,347		
	Total	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6,070	6,369		,953	,345
1	Disiplin	,697	,113	,633	6,173
	Lingkungan Kerja	,195	,132	,151	1,470

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficient Correlations^a

Model			Lingkungan Kerja	Disiplin
	Correlations	Lingkungan Kerja	1,000	-,412
1	Disiplin		-,412	1,000
	Covariances	Lingkungan Kerja	,018	-,006

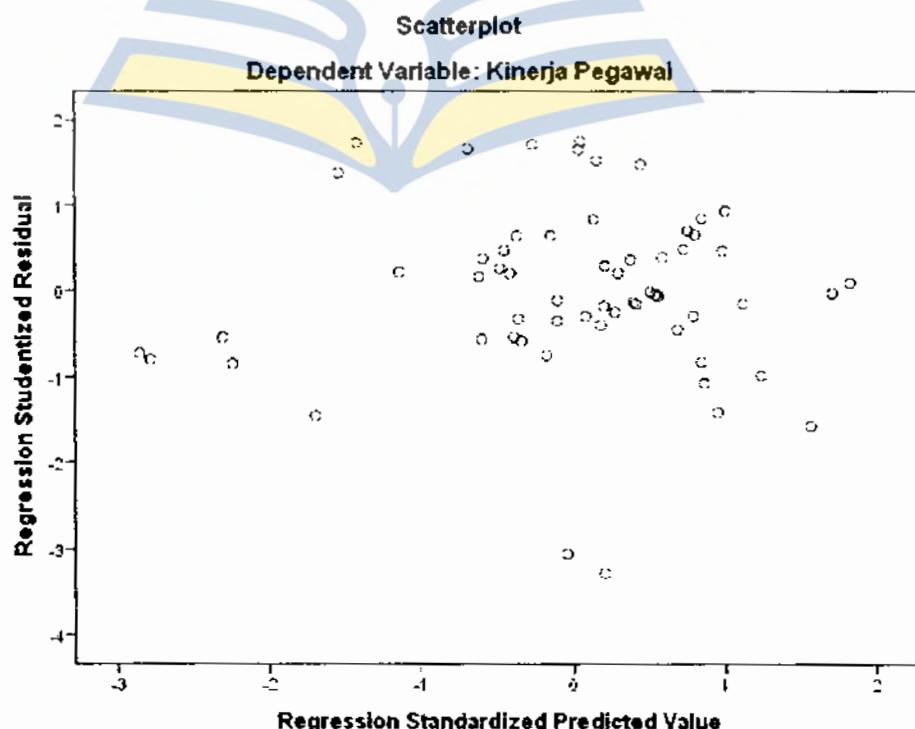
	Disiplin		,006	,013
--	----------	--	------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics*

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35,85	55,61	47,92	4,228	60
Std. Predicted Value	-2,854	1,819	,000	1,000	60
Standard Error of Predicted Value	,561	1,710	,907	,309	60
Adjusted Predicted Value	36,39	55,58	47,94	4,177	60
Residual	-13,782	7,226	,000	4,210	60
Std. Residual	-3,218	1,687	,000	,983	60
Stud. Residual	-3,282	1,750	-,002	1,011	60
Deleted Residual	-14,337	8,159	-,021	4,458	60
Stud. Deleted Residual	-3,612	1,783	-,010	1,049	60
Mahal. Distance	,028	8,425	1,967	2,213	60
Cook's Distance	,000	,189	,020	,040	60
Centered Leverage Value	,000	,143	,033	,038	60

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts

*Lampiran 10***HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS VARIABEL X, Y DAN Z****Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,502	,485	4,283

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

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1054,810	2	527,405	28,746	,000 ^b
1 Residual	1045,773	57	18,347		
Total	2100,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,070	6,369		,953	,345		

Disiplin Kerja	,697	,113	,633	6,173	,000	,830	1,204
Lingkungan	,195	,132	,151	1,470	,147	,830	1,204
Kerja							

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficient Correlations^a

Model		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
1	Lingkungan Kerja	1,000	-,412
	Disiplin Kerja	-,412	1,000
	Lingkungan Kerja	,018	-,006
	Disiplin Kerja	-,006	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
1	1	2,988	1,000	,00	,00	,00
	2	,007	20,315	,17	1,00	,18
	3	,005	25,524	,83	,00	,82

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Lampiran 11***HASIL UJI AUTOKORELASI VARIABEL X, Y DAN Z**

Notes			
Output Created			26-APR-2014 10:31:15
Comments			
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data	DataSet8 <none> <none> <none>	60
Missing Value Handling	File Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=ENTER X Y /RESIDUALS DURBIN.
Syntax	Processor Time Elapsed Time		00:00:00,00 00:00:00,00
Resources	Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	1644 bytes 0 bytes	

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Disiplin ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 ^a	,502	,485	4,283	2,254

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1054,810	2	527,405	28,748
	Residual	1045,773	57	18,347	,000 ^b
	Total	2100,583	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	6,070	6,369	,953	,345
	Disiplin	,697	,113	,633	6,173
	Lingkungan Kerja	,195	,132	,151	1,470

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35,85	55,61	47,92	4,228	60
Residual	-13,782	7,226	,000	4,210	60
Std. Predicted Value	-2,854	1,819	,000	1,000	60
Std. Residual	-3,218	1,687	,000	,983	60

*Lampiran 12***Analisis Regresi Linear Berganda**

Notes		
Output Created		26-APR-2014 11:41:15
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet11 <none> <none> <none> 60
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=STEPWISE X Y.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00,00 00:00:00,00 1756 bytes 0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	47,92	5,967	60
Disiplin	46,73	5,421	60
Lingkungan Kerja	47,67	4,620	60

Correlations

		Kinerja Pegawai	Disiplin	Lingkungan Kerja
		1,000	,695	,412
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai			
	Disiplin	,695	1,000	,412
Sig. (1-tailed)	Lingkungan Kerja	,412	,412	1,000
	Kinerja Pegawai		,000	,001
N	Disiplin	,000		,001
	Lingkungan Kerja	,001	,001	
N	Kinerja Pegawai	60	60	60
	Disiplin	60	60	60
N	Lingkungan Kerja	60	60	60

Variables Entered/Removed*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-t o-enter <= ,050, Probability-of-F-t o-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,483	,474	4,326

a. Predictors: (Constant), Disiplin

ANOVA*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015,176	1	1015,176	54,247
	Residual	1085,407	58	18,714	
	Total	2100,583	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations Zero-order
	B	Std. Error				
1	(Constant)	12,156	4,887	2,487	,016	
	Disiplin	,765	,104	,695	7,365	,000

Coefficients^a

Model	Correlations	
	Partial	Part
1	(Constant)	
	Disiplin	,695

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	Lingkungan Kerja	,151 ^b	1,470	,147	,191

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors in the Model: (Constant), Disiplin

*Lampiran 13***Uji Parsial Satu Persatu**

Notes		
Output Created		01-MAY-2014 00:51:57
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File	DataSet1 <none> <none> <none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=STEPWISE X.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00.02 00:00:00.02 1436 bytes 0 bytes

UJI PARSIAL X_Y**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Lingkungan Kerja	47.67	4.620	60
Disiplin Kerja	46.73	5.421	60

Correlations

		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
		1.000	.412
Pearson Correlation	Lingkungan Kerja	.412	1.000
	Disiplin Kerja	.001	.
Sig. (1-tailed)	Lingkungan Kerja	.	.001
	Disiplin Kerja	.001	.
N	Lingkungan Kerja	60	60
	Disiplin Kerja	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.155	4.246

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.686	1	213.686	11.853
	Residual	1045.647	58	18.028	.001 ^b
	Total	1259.333	59		

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Model	coefficients*				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.260	4.797		.000
	Disiplin Kerja	.351	.102	.412	3.443 .001

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Uji Parsial Y-Z

		Notes
Output Created		01-MAY-2014 00:54:36
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing	DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=STEPWISE Z.
Syntax	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.00 00:00:00.02
Resources	Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	1436 bytes 0 bytes

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	213.277	1	213.277	11.825	.001 ^b
1 Residual	1046.056	58	18.035		
Total	1259.333	59			

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.398	4.474		7.242	.000
Kinerja Pegawai	.319	.093	.412	3.439	.001

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Uji Parsial X-Z

Notes

Output Created	01-MAY-2014 00:55:24
Comments	
Input	Active Dataset: DataSet1 Filter: <none> Weight: <none> Split File: <none> N of Rows in Working Data File: 60
Missing Value Handling	Definition of Missing: User-defined missing values are treated as missing. Cases Used: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=STEPWISE X. </pre>	
	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.03
Resources	Memory Required	1436 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	47.92	5.967	60
Disiplin Kerja	46.73	5.421	60

Correlations

		Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.695
	Disiplin Kerja	.695	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.
N	Kinerja Pegawai	60	60
	Disiplin Kerja	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

Uji Parsial X-Y-Z

Notes		
Output Created		01-MAY-2014 00:55:48
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing	DataSet1 <none> <none> <none> 60 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=STEPWISE X Y.
Missing Value Handling		
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00.00 00:00:00.02 1756 bytes 0 bytes

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	47.92	5.987	60
Disiplin Kerja	46.73	5.421	60
Lingkungan Kerja	47.67	4.620	60

Correlations

		Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.695	.412
	Disiplin Kerja	.695	1.000	.412
	Lingkungan Kerja	.412	.412	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.001
	Disiplin Kerja	.000	.	.001
	Lingkungan Kerja	.001	.001	.
N	Kinerja Pegawai	60	60	60
	Disiplin Kerja	60	60	60
	Lingkungan Kerja	60	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.474	4.326

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015.176	1	1015.176	54.247	.000 ^b
	Residual	1085.407	58	18.714		
	Total	2100.583	59			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.156	4.887	2.487	.016
	Disiplin Kerja	.765	.104	.695	.365

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Excluded Variables^b

Model	Beta In	t	Sig.	Partial	Collinearity
				Correlation	Statistics
1	Lingkungan Kerja	.151 ^b	1.470	.147	.191

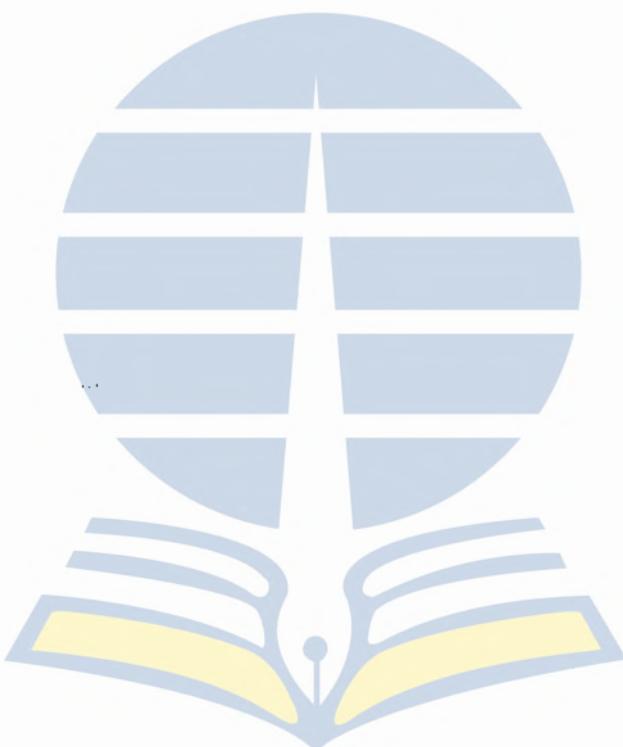
- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors in the Model: (Constant), Disiplin Kerja

lampiran 14

TABULASI DATA VARIABEL X

NO. KORESPONDEN	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	Skor Total
1	3	3	4	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	36
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50
3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	45
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	45
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	55
6	4	3	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	50
7	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	43
8	2	4	3	3	4	2	3	2	2	1	3	3	3	35
9	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	3	49
10	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	56
11	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	48
12	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	52
13	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	44
14	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	49
15	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	51
16	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	31
17	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	51
18	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	44
19	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	5	4	3	52
20	4	4	3	5	3	4	3	5	4	3	3	3	3	47
21	3	3	4	5	3	4	3	5	3	5	4	3	3	48
22	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	46
23	4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	46
24	3	4	5	5	4	3	3	5	4	3	5	5	4	53
25	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	46
26	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	52
27	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	44
28	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	52
29	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	32
30	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	46
31	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	5	48
32	3	3	2	3	2	4	2	4	4	1	4	3	5	40
33	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	44
34	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	46
35	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	55
36	4	3	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	3	52
37	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	43
38	2	4	4	4	3	2	3	2	4	1	3	3	3	38
39	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	43
40	2	3	4	3	4	2	3	4	2	1	3	3	3	37
41	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	3	3	48
42	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	53
43	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	49
44	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	51
45	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	45
46	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	51
47	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	2	50
48	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	43
49	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	49
50	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	52
51	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	2	40

52	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	50
53	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	45
54	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	5	4	3	51
55	4	4	3	5	3	4	3	5	4	3	3	3	3	47
56	3	3	4	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	47
57	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	45
58	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	45
59	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	48
60	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	51



TABULASI DATA VARIABEL Y

NO. KORESPONDEN	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Skor Total
1	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	36
2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	44
3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	46
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	55
6	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	48
7	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	48
8	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	41
9	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	48
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	54
11	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	54
12	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	45
13	3	4	3	2	4	3	3	5	4	3	4	3	3	44
14	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	44
15	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	4	45
16	4	4	4	3	3	3	2	4	4	1	3	3	4	42
17	3	3	3	4	3	3	5	3	5	3	3	5	5	48
18	3	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	49
19	5	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	47
20	3	3	2	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	51
21	3	3	5	3	5	3	4	4	3	4	5	3	4	49
22	5	4	3	5	3	4	5	4	4	3	3	4	5	52
23	3	3	5	3	5	3	4	3	3	3	5	3	4	47
24	3	4	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	52
25	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	48
26	4	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	53
27	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	5	47
28	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	46
29	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	40
30	5	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	48
31	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	47
32	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	4	4	35
33	3	3	2	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	50
34	3	3	5	3	5	3	4	4	3	4	5	5	4	51
35	5	4	3	5	3	4	5	4	4	3	3	4	5	52
36	3	3	5	3	5	3	4	3	3	3	5	3	4	47
37	3	4	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	52
38	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	48
39	4	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	53
40	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	49
41	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	46
42	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	40
43	5	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	5	3	49
44	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	44

45	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	48
46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53
47	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	53
48	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	46
49	3	4	3	2	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	44
50	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	50
51	3	3	4	4	3	3	4	5	3	5	3	3	4	4	47
52	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	37
53	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	5	44	
54	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	51	
55	5	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	50	
56	3	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	53
57	3	3	5	3	5	3	4	4	3	4	5	3	5	5	50
58	5	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	53
59	3	3	5	4	5	3	4	3	4	3	5	5	5	5	52
60	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	54



TABULASI DATA VARIABEL Z

NO. KORESPONDEN	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Skor Total
1	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	2	3	36
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	45
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	47
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	55
6	4	3	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	50
7	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	43
8	2	4	3	4	3	2	4	2	2	1	3	2	3	35
9	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	3	49
10	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	56
11	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
12	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	54
13	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	46
14	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	50
15	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	52
16	3	3	3	3	2	2	2	4	2	1	2	4	2	33
17	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	53
18	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	44
19	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	55
20	4	4	3	5	3	4	3	5	4	3	3	4	3	48
21	3	3	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	3	48
22	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	47
23	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	5	50
24	3	4	5	5	4	3	3	5	4	3	4	3	3	49
25	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	47
26	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	52
27	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	47
28	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	54
29	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	33
30	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	46
31	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	3	47
32	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	35
33	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	44
34	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	55
35	4	4	3	5	3	4	3	5	4	3	3	4	3	48
36	3	3	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	3	48
37	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	47
38	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3	3	5	49
39	3	4	5	5	4	3	3	5	4	3	4	3	3	49
40	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	47
41	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	52
42	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	3	49
43	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	56
44	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
45	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	54

46	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	46
47	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	50
48	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	52
49	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	35
50	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	54
51	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	44
52	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	55
53	4	4	3	5	3	4	3	5	4	3	3	4	3	48
54	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	47
55	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	55
56	4	3	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	50
57	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	44
58	2	3	4	3	4	2	4	2	2	1	3	2	3	35
59	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	3	49
60	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	56



Lampiran 4

TABULASI VARIABEL X, Y DAN Z

NO. KORESPONDEN	X	Y	Z
1	36	36	36
2	50	44	51
3	45	46	45
4	45	41	47
5	55	55	55
6	50	48	50
7	43	48	43
8	35	41	35
9	49	48	49
10	56	54	56
11	48	54	50
12	52	45	54
13	44	44	46
14	49	44	50
15	51	45	52
16	31	42	33
17	51	48	53
18	44	49	44
19	52	47	55
20	47	51	48
21	48	49	48
22	46	52	47
23	46	47	50
24	53	52	49
25	46	48	47
26	52	53	52
27	44	47	47
28	52	46	54
29	32	40	33
30	46	48	46
31	48	47	47
32	40	35	35
33	44	50	44
34	46	51	55
35	55	52	48
36	52	47	48
37	43	52	47
38	38	48	49
39	43	53	49

Tabulasi Data Variabel X, Y dan Z

No Responden	X	Y	Z
40	37	49	47
41	48	46	52
42	53	40	49
43	49	49	56
44	51	44	50
45	45	48	54
46	51	53	46
47	50	53	50
48	43	46	52
49	49	44	35
50	52	50	54
51	40	47	44
52	50	37	55
53	45	44	48
54	51	51	47
55	47	50	55
56	47	53	50
57	45	50	44
58	45	53	35
59	48	52	49
60	51	54	56

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.668	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.678	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32 (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustless.

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081