

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

ALDO SEPTAMA PUTRA

NIM. 500580117

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2017

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

oleh: Aldo Septama Putra

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang ditimbulkan dari disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau. Dengan mengetahui seberapa kuat pengaruh yang ditimbulkan dari disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, diharapkan institusi dapat mengambil langkah-langkah perbaikan terhadap kegiatan pelaksanaan pekerjaan dalam rangka mewujudkan tujuan dari organisasi.

Penelitian ini merupakan Penelitian Survey yang memiliki tujuan untuk menjawab 3 hipotesis yaitu (1) terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja DPK Provinsi Kepulauan Riau (2) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja DPK Provinsi Kepulauan Riau, dan (3) terdapat pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja DPK Provinsi Kepulauan Riau. Obyek dari penelitian ini adalah seluruh pegawai DPK Provinsi Kepulauan Riau. Teknik penarikan Sampel yang digunakan adalah dengan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode pengukuran parametrik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Komputer SPSS 23.00 for windows.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja DPK secara signifikan di $p < 0.05$, dengan nilai koefisien regresi sebesar 63.1%. Analisis lebih detail menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi disiplin lebih besar yakni 0.517 dari pada nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.385. Sebagai kesimpulan membuktikan bahwa (1) terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja DPK positif dan signifikan (2) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja DPK positif dan signifikan (3) terdapat pengaruh secara bersama-sama disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja DPK. oleh karena itu peningkatan disiplin dan lingkungan kerja merupakan syarat yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada DPK Provinsi Kepri.

Kata Kunci : pengaruh, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORKPLACES ON PEFORMANCE EMPLOYEES IN DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN RIAU ISLANDS PROVINCE

oleh: Aldo Septama Putra

This research was conducted to find out whether there is influence of the discipline and the work environment on performance clerk at the Department of libraries and Archives the province of Riau Islands. By knowing how powerful the influence arising from the discipline and work environment, employee performance against expected institutions can take steps towards improvement activities implementation of the work in order to realize the goals of the organization.

This research is a Survey Research aims to answer three hypotheses are (1) there are disciplinary influence on performance of Riau Islands Province DPK (2) there is the influence of work environment on performance of Riau Islands Province DPK, and (3) there is the influence of the discipline and the environment work together on performance DPK province of Riau Islands. The object of this research is the entire employee of DPK province of Riau Islands. The technique used is the Sample withdrawal with the sampling technique is saturated. The methods used in this research are quantitative measurement method using parametrik multiple linear regression analysis with the help of a computer program SPSS 23.00 for windows.

The results of the analysis showed that the discipline and work environment affects the performance of the DPK in signifkaint in p value of 0.05, with koefisein regression of 63.1%. More detailed analysis indicates that the discipline effect is larger compared to the working environment it is seen from the regression coefficient values of the larger discipline of 0517 regression koefisein on the value of the work environment of 0385. In conclusion proves that (1) there is the influence of the discipline on performance are positive and significant DPK (2) there is the influence of work environment on performance of positive and significant DPK (3) there is a discipline and collectively influence the work environment on performance DPK. therefore an increase in discipline and the working environment is an important condition for improving the performance of employees on the DPK Province Kepri.

Key Word: influence, Discipline, Workplaces and Performance.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau**" 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.

Tanjungpinang,
Yang Menyatakan



Aldo Septama Putra
NIM.500580117

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418
Telp. 021-7415050, Faks.021-7415588

**Kepada
Yth. Direktur PPs-UT
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe
Tangerang 15418**

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan di bawah ini, saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa:

Nama/NIM : Aldo Septama Putra/500580117
Judul TAPM : Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa TAPM dari Mahasiswa yang bersangkutan sudah/baru *) selesai sekitar 90 % sehingga dinyatakan **sudah layak uji/belum layak uji** dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Progam Magister (TAPM).

Demikian Keterangan ini di buat untuk menjadikan periksa.

Batam , 08 Mei 2017

Pembimbing II



Dr. Ir. Bambang Deliyanto, M.Si
NIP. 19560127 198602 1 001

Pembimbing I



Prof. Dr. Ngadisah, M.A
NIP. 19510703 197903 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Aldo Septama Putra
 NIM : 500580117
 Program Studi : Administrasi Publik
 Judul TAPM : Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap
 Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan
 Provinsi Kepulauan Riau

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Selasa/11 Juli 2017
 Waktu : 09.30 wib s.d 11.00 wib

Dan telah dinyatakan **LULUS**.

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama: Dr. Liestyodono Bawono, M.Si

Tandatangan

Penguji Ahli

Nama: Prof. Dr. A.Aziz Sanapiah, M.P.A

Pembimbing I

Nama: Prof. Dr. Ngadisah, M.A

Pembimbing II

Nama: Dr. Ir. Bambang Deliyanto, M.Si

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

Judul TAPM : Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan
Provinsi Kepulauan Riau

Penyusun TAPM : Aldo Septama Putra
NIM : 500580117
Program Studi : Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Selasa / 11 Juli 2017

Menyetujui:

Pembimbing II

Pembimbing I



Dr. Ir. Bambang Deliyanto, M.Si
NIP. 19560127 198602 1 001



Prof. Dr. Ngadisah, M.A
NIP. 19510703 197903 2 001

Penguji Ahli



Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, M.P.A
NIP. 19470120 197306 1 001

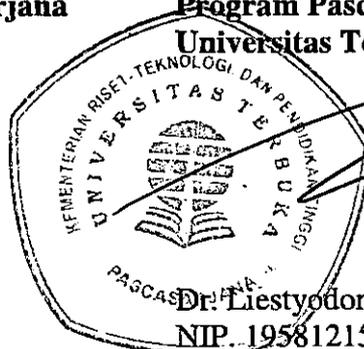
Mengetahui:

**Ketua Bidang Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Progam Pascasarjana
Universitas Terbuka**

**Direktur
Program Pascasarjana Universitas
Universitas Terbuka**



Dr. Darmanto, M.Ed.
NIP. 19591027 198603 1 003



Dr. Liestyodono Bawono, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009

RIWAYAT HIDUP

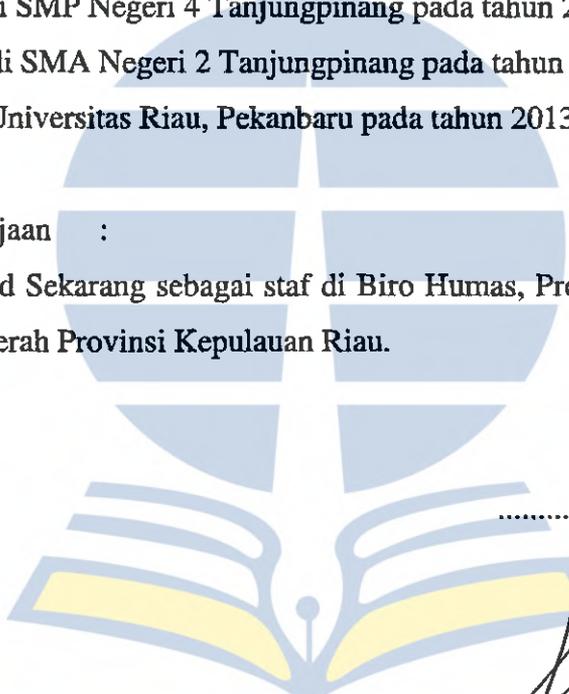
Nama : Aldo Septama Putra
NIM : 500580117
Program Studi : Administrasi Publik
Judul TAPM : Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan
Provinsi Kepulauan Riau

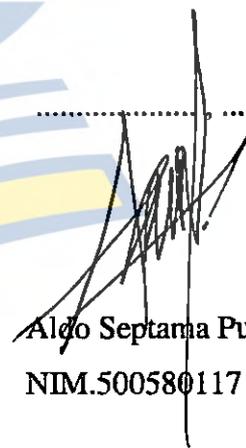
Riwayat Pendidikan :

- Lulus SD di SD Negeri 007 Tanjungpinang pada tahun 2004
- Lulus SMP di SMP Negeri 4 Tanjungpinang pada tahun 2007
- Lulus SMA di SMA Negeri 2 Tanjungpinang pada tahun 2010
- Lulus S1 di Universitas Riau, Pekanbaru pada tahun 2013

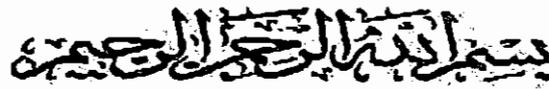
Riwayat Pekerjaan :

Tahun 2014 s/d Sekarang sebagai staf di Biro Humas, Protokol dan Penghubung Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.




Aldo Septama Putra
NIM.500580117

Kata Pengantar



Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang mengangkat judul, “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau”.

Penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dimaksudkan dan diajukan guna memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar kesarjanaan strata dua (S-2) Program Pascasarjana Jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Universitas Terbuka Batam.

Pada kesempatan ini pula penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah turut serta memberikan bantuan dan dorongan sehingga tersusunnya Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini, yaitu :

1. Bapak Dr. Liestyodono Bawono, M.Si, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed selaku Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Bapak drh. Ismed Sawir, M.Sc selaku Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Batam.
4. Ibu Prof. Dr. Ngadisah, M.A selaku pembimbing I yang telah banyak membantu dengan kritik dan sarannya dalam penyelesaian Tugas Akhir

- Program Magister (TAPM) ini sekaligus memberikan motivasi yang cukup besar kepada penulis.
5. Bapak Dr. Ir. Bambang Deliyanto, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dengan kritik dan sarannya dalam penyelesaian tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini sekaligus memberikan motivasi yang cukup besar kepada penulis.
 6. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Jurusan Ilmu Administrasi Publik yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu yang dimiliki dari hal yang tidak diketahui menjadi tahu selama beliau-beliau memberikan ilmunya dalam proses belajar-mengajar di kampus Universitas Terbuka Batam.
 7. Staf administrasi di kampus Universitas Terbuka Batam yang selama ini telah membantu penulis dalam hal surat-menyurat untuk keperluan penulis selama ini.
 8. Kepada Kepala Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau dan seluruh staf Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau yang telah membantu penulis dalam mendapatkan informasi berkaitan dengan penelitian.
 9. Rasa terima kasih yang tidak terhingga penulis berikan kepada Keluarga, Ayahanda dan Ibunda tercinta, yang telah membesarkan dan memberikan bimbingan dan do'a yang tiada henti untuk penulis, serta kepada kedua kakak kandung, kedua Abang ipar dan kedua keponakan kecil yang telah banyak memberi motivasi dan dukungannya.
 10. Kemudian untuk seluruh teman-teman seperjuangan Program Pascasarjana Jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Universitas Terbuka Batam Angkatan

2015.2 yang selalu memberi dukungan terbesar dalam menyelesaikan pembuatan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dan secara keseluruhan semuanya telah memberikan motivasi dan semangat yang berlipat ganda kepada penulis.

Akhir kata dengan segala keterbatasan dan kemampuan serta pengetahuan, penulis menyadari masih banyak yang perlu diperbaiki. Untuk itulah kritik maupun saran dari seluruh pihak sangat membantu dalam penyempurnaannya. Demikian, semoga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan menjadi pengembang proses belajar-mengajar di kampus Universitas Terbuka Batam yang kita cintai ini. Amin.

Wassalaamua'alikum Wr. Wb

Batam,

2017

Penulis



Aldo Septama Putra

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Abstract.....	ii
Lembar Pernyataan Bebas Plagiasai.....	iii
Lembar Layak Uji.....	iv
Lembar Pengesahan TAPM.....	v
Lembar Persetujuan.....	vi
Riwayat Hidup.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Bagan.....	xiii
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah.....	11
D. Perumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Kegunaan Penelitian.....	13
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	
1. Konsep Dasar Kinerja.....	14
2. Konsep Dasar Lingkungan Kerja.....	16
3. Konsep Dasar Disiplin Kerja.....	21
4. Keterkaitan Lingkungan Kerja dengan Kinerja.....	24
5. Keterkaitan Disiplin dengan Kinerja.....	24
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Berfikir.....	27
D. Hipotesis Penelitian.....	27
E. Operasionalisasi Variabel.....	28
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	31
B. Populasi dan Sampel.....	31
C. Instrumen Penelitian.....	32
1. Uji Validitas.....	33
2. Uji Reliabilitas.....	36

D. Prosedur Pengumpulan Data.....	37
E. Jenis dan Sumber Data.....	38
F. Metode Analisis Data.....	38

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
1. Tugas Pokok Dan Fungsi.....	44
2. Sumber Daya Manusia.....	45
3. Struktur Organisasi.....	46
4. Karakteristik Responden.....	46
B. Hasil	
1. Deskripsi Data Hasil Penelitian, Variabel (X1).....	48
2. Deskripsi Data Hasil Penelitian, Variabel (X2).....	58
3. Deskripsi Data Hasil Penelitian, Variabel (Y).....	66
4. Pengujian Hipotesis Penelitian	
a. Uji Persyaratan Analisis Regresi.....	74
b. Koefisien Korelasi.....	80
c. Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
d. Uji Parsial Model Regresi (uji t).....	85
e. Uji Serempak Model Regresi (Uji F).....	87
f. Analisis Koefisien Determinasi.....	88
C. Pembahasan.....	88

BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	97
B. Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA.....	100
----------------------------	------------

DAFTAR BAGAN

Bagan		Hal
Bagan 2.1	Kerangka Berfikir	27



DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
Tabel 1.1 Rekapitulasi Absen Pagi Pegawai pada DPK Provinsi Kepulauan Riau	8
Tabel 1.2 Pelaksanaan kegiatan pada DPK Provinsi Kepulauan Riau.....	9
Tabel 3.1 Skor Jawaban Skala Likert.....	32
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel X1.....	34
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel X2.....	35
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	36
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	37
Tabel 4.1 Jumlah PNS dan PTT pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Disiplin pada Dimensi Frekuensi Kehadiran	50
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Disiplin pada Dimensi Ketaatan pada Standar Kerja	51

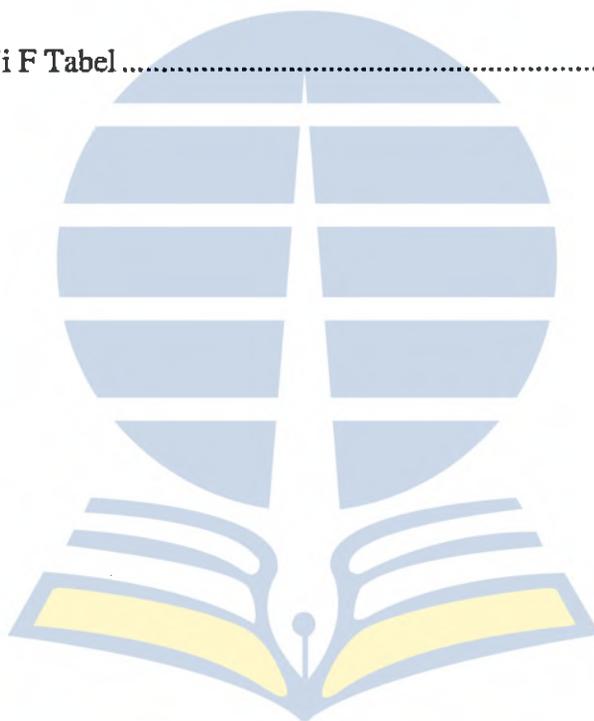
Tabel 4.7	Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Disiplin pada Dimensi Ketaatan pada Peraturan	53
Tabel 4.8	Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Disiplin pada Dimensi Etika Kerja	54
Tabel 4.9	Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Disiplin.....	56
Tabel 4.10	Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Lingkungan Kerja pada Dimensi	59
Tabel 4.11	Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Lingkungan Kerja pada Dimensi Hubungan Kerja	61
Tabel 4.12	Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Lingkungan Kerja pada Dimensi Pola Komunikasi	62
Tabel 4.13	Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 4.14	Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kinerja pada Dimensi Kualitas Kerja	67
Tabel 4.15	Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kinerja pada Dimensi Kuantitas Kerja	69

Tabel 4.16	Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kinerja pada Dimensi Sikap Pegawai	
 70
Tabel 4.17	Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kinerja.....	72
Tabel 4.18	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	. 81



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	104
Lampiran 2 Susunan Organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.....	112
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS	113
Lampiran 4 Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner.....	117
Lampiran 5 uji t Tabel	121
Lampiran 6 uji F Tabel	122



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi pemerintah juga masyarakat dituntut menunjukkan kinerja serta berperan secara optimal terhadap pembangunan nasional. maka diperlukan pembangunan aparatur pemerintahan yakni pegawai yang mana diarahkan dalam terwujudnya Administrasi Publik yang mampu menjamin kelancaran dan keterpaduan tugas, fungsi penyelenggaraan pemerintahan dan sistem administrasi yang handal, professional, efisien dan efektif. Pelaksanaan dan langkah pendayagunaan administrasi perlu terus dilanjutkan dengan meningkatkan sumber daya manusia dan kesejahteraannya. Pemerintah sebagai organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan publik yang tinggi tentu saja harus didukung oleh sumber daya yang ada.

Dalam penyelenggaraan negara untuk mewujudkan pemerintah yang baik (Good Governance), yaitu pemerintah yang bersih, transparan, akuntabel, partisipatif dan mampu menjawab perubahan secara efektif. Pemerintah sebagai sebuah organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan publik yang tinggi tentu harus didukung oleh sumber daya yang ada. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan pemerintahan. Berbicara tentang fungsi penyelenggaraan pemerintahan dalam mewujudkan pembangunan nasional, maka yang dinilai dari pegawai adalah kinerjanya. Pendapat Mangkunegara, A.P.(2016:67) mengatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang diharapkan

adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang ada. Selain itu dapat juga dilihat terhadap pegawai lainnya. Berdasarkan pendapat tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok.

Sebagaimana pula dengan munculnya UU Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang merupakan sarana untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, untuk itu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan diri dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara, UU tersebut ditujukan untuk Pegawai Negeri Sipil yang merupakan bagian didalam Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau, merupakan organisasi pemerintahan yang bekerja dibidang pelayanan terhadap pemustaka, baik naskah maupun non naskah, bidang pembinaan dan pengembangan perpustakaan juga. bidang pembinaan dan perawatan arsip. mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang perpustakaan dan arsip daerah serta melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan ruang lingkup tugasnya. Lembaga Perpustakaan dan Kearsipan yang ada khususnya diwilayah Provinsi Kepulauan Riau menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau untuk membina berkaitan dengan pelayanan perpustakaan,

pengembangan sarana dan prasarana, koleksi, pembinaan dan pelayanan arsip secara terus menerus agar dapat dimanfaatkan oleh seluruh masyarakat Provinsi Kepulauan Riau.

Tujuan perpustakaan pada dasarnya adalah sebagai wahana informasi yang dibutuhkan oleh dosen, guru, siswa, dan mahasiswa serta karyawan dan masyarakat sehingga proses penyebaran informasi dapat berjalan baik. Kemampuan untuk menyediakan dan memberikan pelayanan yang berkualitas dan tepat sasaran kepada masyarakat merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan kinerja pemerintah daerah. tuntutan akan pelayanan yang baik tersebut berkembang dan berubah secara dinamis sesuai perkembangan zaman. oleh karenanya, pemerintah daerah harus meningkatkan peranan dan cara kerjanya, menyesuaikan dengan tuntutan dan dinamika masyarakat. Pelayanan publik yang melibatkan seluruh aparatur pegawai menjadi semakin terasa dengan adanya peningkatan kesadaran masyarakat terhadap hak atas pelayanan yang berkualitas. Namun, ternyata hak masyarakat tersebut belum sepenuhnya dapat dipenuhi secara memuaskan oleh pemerintah dengan segenap kualitas dan kuantitas aparatur. Kualitas pelayanan menjadi salah satu isu penting dalam penyediaan layanan publik oleh pemerintah.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memiliki peran besar dalam meningkatkan mutu pendidikan dan wawasan bagi masyarakat. Peranan perpustakaan dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dan pendidikan masyarakat sangat penting dan besar Hal ini tentu dikarenakan perpustakaan merupakan unit lembaga yang memberikan pelayanan publik berupa penyediaan bahan-bahan pustaka. Undang-

undang Republik Indonesia No. 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan secara garis besar menyebut bahwa perpustakaan merupakan institusi yang mengelola koleksi karya cipta manusia yang berguna untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pengguna. Tujuan perpustakaan pada dasarnya adalah sebagai wahana informasi yang dibutuhkan oleh dosen, guru, siswa, dan mahasiswa serta karyawan dan masyarakat sehingga proses penyebaran informasi dapat berjalan baik.

Kemampuan untuk menyediakan dan memberikan pelayanan yang berkualitas dan tepat sasaran kepada masyarakat merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan kinerja pemerintah daerah. tuntutan akan pelayanan yang baik tersebut berkembang dan berubah secara dinamis sesuai perkembangan zaman. oleh karenanya, pemerintah daerah harus meningkatkan peranan dan cara kerjanya, menyesuaikan dengan tuntutan dan dinamika masyarakat. Pelayanan publik yang melibatkan seluruh aparatur pegawai menjadi semakin terasa dengan adanya peningkatan kesadaran masyarakat terhadap hak atas pelayanan yang berkualitas. Namun, ternyata hak masyarakat tersebut belum sepenuhnya dapat dipenuhi secara memuaskan oleh pemerintah dengan segenap kualitas dan kuantitas aparatur. Kualitas pelayanan menjadi salah satu isu penting dalam penyediaan layanan publik oleh pemerintah

Semakin besarnya peran suatu organisasi pemerintah didalam masyarakat menyebabkan organisasi pemerintah tersebut juga menghadapi tuntutan yang lebih besar. Tuntutan tersebut antara lain adalah tuntutan terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Pada dasarnya peningkatan kinerja organisasi pemerintah tidak dapat dilepaskan dari faktor sumber daya yang tersedia atau disebut dengan

Administrator, Salah satu sumber daya yang memiliki peran cukup besar terhadap efektivitas organisasi pemerintah adalah sumber daya manusia.

Salah satu masalah yang sering ditemukan diberbagai instansi adalah masalah disiplin. sudah menjadi hal yang lazim bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal salah satu syaratnya adalah disiplin. Dari fenomena-fenomena yang terjadi, masih banyak pegawai yang melanggar kedisiplinan, baik itu tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak mengikuti apel dan meninggalkan kantor saat jam kerja. Kemudian kebiasaan yang membudaya dikalangan pegawai yang sering menambah waktu liburan disaat lebaran dengan berbagai alasan. Menurut Siagian. S.P.(2000:305) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku secara sukarela dan bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya serta meningkatkan prestasi kerja. Disiplin pada dasarnya mencakup pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat kepada ketentuan/norma yang berlaku. Dalam hubungannya dengan disiplin kerja, disiplin merupakan unsur pengikat, unsur integrasi dan merupakan unsur yang dapat menggairahkan kerja bahkan dapat pula sebaliknya.

Berpedoman pada pengertian diatas maka disiplin merupakan faktor pengikat kerja yakni merupakan kekuatan yang memaksa tenaga kerja yang telah disepakati dan ditentukan oleh lembaga yang berwenang. Dengan berpegang pada pengaturan tersebut diharapkan tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik dan sesuai rencana. Menurut As'ad, M. (2004:60) Kinerja pegawai sering menjadi masalah yang tidak pernah berhenti dalam suatu instansi. Dengan demikian keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan baik kualitas maupun kuantitas tepat pada waktu menunjukkan baik atau tidaknya kinerja pegawai

tersebut. Mengacu pada teori Sedarmayanti (2001) bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor disiplin dan kepemimpinan. Penegakan disiplin kerja sangat berhubungan dengan peningkatan kinerja para pegawai.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam menunjang Kinerja Pegawai adalah faktor lingkungan kerja, Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik tentu akan memuaskan bagi pegawai maka kinerja yang dihasilkan juga baik. Sebaliknya Jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja pada akhirnya menurunkan kinerja dari pegawai itu. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja yang baik jika manusia yang ada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Mangkunegara, A.P. (2014:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sedangkan Nitisemito, A.S (2000:183) menyebutkan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sendiri terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada pegawai untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik. Pegawai Negeri Sipil termasuk organ penting yang memiliki peran dan fungsi yang besar dalam keberhasilan instansi pemerintahan, karena ia merupakan perpanjangan tangan pemerintah dalam segala aspek pelaksanaan kegiatan

pemerintah terutama pembangunan. Hal tersebut sesuai dengan Visi dan Misi pegawai negeri sipil, yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat, setia dan serius dalam bekerja.

Dalam sebuah instansi selain mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, juga membutuhkan pegawai yang disiplin dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan, jika pegawai cakap dan terampil tapi malas bekerja maka target yang ditentukan tidak dapat dicapai dengan tepat waktu. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja, Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik bila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Dalam pelaksanaan tugasnya dilihat dari visi, misi, tugas pokok dan fungsinya yang sebagian besarnya adalah pelayanan, maka Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau dituntut disiplin dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik. juga dari segi lingkungan kerja yang merupakan Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Tabel 1.1
Rekapitulasi absen apel pagi Pegawai pada DPK Provinsi Kepulauan Riau

BULAN	TOTAL PEGAWAI	HARI KERJA	MASUK	DINAS DALAM	DINAS LUAR	SAKIT	CUTI	IZIN	TANPA KETERANGAN
Oktober	62 Orang	21 Hari 21 Hari x 62 Orang 1302 Hari	1073	37	32	24	39	48	49
November	65 Orang	22 Hari 22 Hari x 65 Orang 1430 Hari	1190	57	13	22	43	45	60
Desember	65 Orang	20 Hari 20 Hari x 65 Orang 1300 Hari	1012	126	18	-	124	-	20

Sumber Data : *Sekretariat Kantor DPK Provinsi Kepulauan Riau 2016*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa disiplin Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau masih naik turun dilihat dari daftar kehadiran apel pagi, pada bulan Oktober pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 49 kali. Lalu meningkat pada bulan November menjadi 60 Kali, kemudian bulan Desember menurun menjadi 20 kali pegawai tidak hadir dengan alasan tanpa keterangan saat apel pagi. Hal ini sangat mempengaruhi sistem kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau. Terutama pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Jika tidak hadir dengan alasan yang jelas itu bisa dimaklumi, tapi jika tanpa keterangan, maka pegawai tersebut tidak melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawab mereka yang akan berakibat tidak maksimalnya kinerja yang dihasilkan. melakukan hal-hal yang tidak penting ketika bekerja seperti bermain handphone, merokok dan berbincang-

bincang dengan pegawai lainnya, Hal seperti ini mempengaruhi kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.

Berdasarkan data yang penulis dapatkan, Kinerja Pegawai pada DPK Provinsi Kepri ternyata beragam dan menarik untuk diteliti, ada pegawai yang menampilkan kinerja yang tinggi, ada pegawai yang menampilkan kinerja yang sedang bahkan ada pula yang masih rendah. pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat dilihat dengan kemampuannya menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat dan baik. Sedangkan yang masih rendah tentu sebaliknya.

Tabel 1.2
Pelaksanaan kegiatan pada DPK Provinsi Kepulauan Riau

No	Pelaksanaan Kegiatan	Target Penyelesaian	Realisasi
1	Kegiatan Pemeliharaan dan Perawatan Arsip	12 Minggu Minggu ke 2 Bulan Maret s/d Minggu ke 2 Bulan September.	14 Minggu Minggu ke 2 Bulan Maret s/d Minggu ke 4 Bulan September.
2	Kegiatan Pengadaan buku perpustakaan umum daerah Provinsi Kepri	8 Minggu Minggu ke 1 Bulan Maret s/d Minggu ke 4 Bulan April.	10 Minggu Minggu ke 1 Bulan Maret s/d Minggu ke 2 Bulan Mei.
3	Kegiatan pengadaan sarana dan prasarana Perpustakaan umum Provinsi Kepri	2 Bulan Minggu ke 3 Bulan April s/d Minggu ke 3 Bulan Juni.	3 Bulan Minggu ke 3 Bulan April s/d Minggu ke 3 Bulan Juli.
4	Bimtek pengelolaan dan pelayanan perpustakaan	2 Bulan Minggu ke 4 Bulan Mei s/d Minggu ke 4 Bulan Juni.	3 Bulan Minggu ke 4 Bulan Mei s/d Minggu ke 3 Bulan Agustus.

Sumber Data : Sekertariat Kantor DPK Provinsi Kepulauan Riau 2016

Dari data realisasi program kegiatan kerja diatas terlihat bahwa banyak pegawai masih menunjukkan prestasi kerja yang belum maksimal karena masih kurangnya program kerja yang terlaksana tidak tepat pada waktunya sehingga hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi yang telah diprogramkan.

Seperti data diatas pada Kegiatan Pemeliharaan dan Perawatan Arsip target penyelesaian selama 12 minggu namun realisasi penyelesaian nya 14 minggu. Kemudian pada Kegiatan Pengadaan buku perpustakaan umum daerah Provinsi Kepri, target penyelesaiannya 8 minggu namun realisasi nya 10 minggu untuk terselesainya tugas tersebut. Selanjutnya pada Kegiatan pengadaan sarana dan prasarana Perpustakaan umum Provinsi Kepri, target penyelesaiannya 2 bulan namun realisasinya 3 bulan. Lalu pada Bimtek pengelolaan dan pelayanan perpustakaan target penyelesaian nya 2 bulan namun realisasi nya 3 bulan.

Selain itu berkaitan dengan lingkungan kerja, saat ini DPK memiliki gedung kantor sendiri yang bisa dikatakan megah namun masih perlu tata kelola yang baik lagi, dari yang peneliti amati diruang pelayanan masih banyaknya fasilitas yang belum dimanfaatkan dengan baik seperti lift yang tidak dapat berfungsi, mesin otomatis mencari keberadaan buku yang sering tidak sinkron dengan letak buku berada, masih banyak buku berserakan di lantai serta pemanfaatan ruangan yang besar namun belum dimaksimalkan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang disertai fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kerja pegawai. kondisi dikatakan baik atau sesuai abila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman, lingkungan kerja yang memadai dan dalam kondisi baik juga dapat meningkatkan kinerja, terlihat dengan fasilitas dan sarana yang didukung dengan teknologi yang baik akan memperlancar dan mempermudah setiap pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektifitas dan efisiensi.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan adanya pengaruh antara disiplin terhadap kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja. Gambaran yang demikian yang melatarbelakangi penulisan ini dengan objek penelitian dalam bidang kinerja pegawai dengan judul “ **Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut adapun permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Disiplin Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau rendah dilihat dari data absen apel pagi yang masih naik turun persentase kehadirannya.
2. Masih belum maksimalnya pemanfaatan lingkungan kerja dilihat dari sarana prasarana yang belum di optimalkan.
3. Kinerja Pegawai rendah dilihat dari target penyelesaian tugas kerja yang masih terjadi keterlambatan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “disiplin dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah terdapat pengaruh Displin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau?
4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau?

E. Tujuan Penelitian

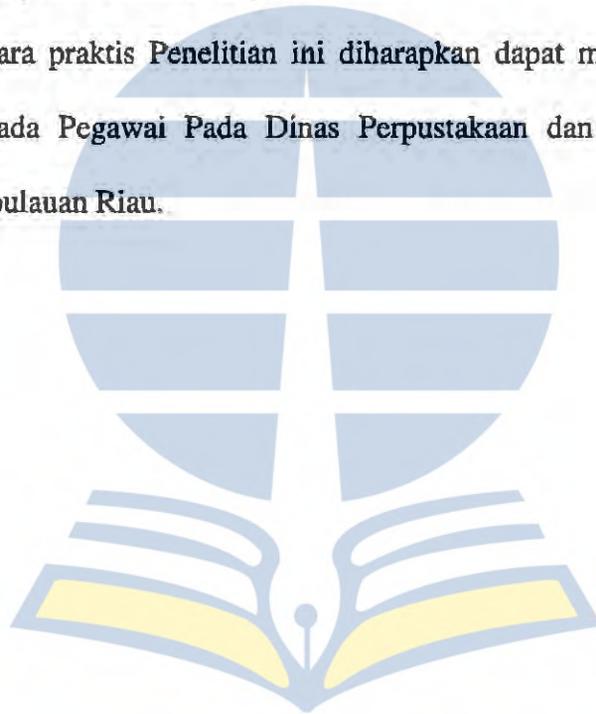
Adapun Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh Displin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk keperluan teoritis terutama bagi kalangan akademis dan berguna untuk kepentingan yang bersifat praktis.

1. Secara teoritis Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ilmu Administrasi Publik dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Secara praktis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Dasar Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya dilihat dari dua hal yakni kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang memiliki peran aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya menurut Mangkunegara, A.P. (2016:67). Jelas terlihat bahwasanya dalam sebuah organisasi setiap pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsi secara totalitas untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Kinerja menurut Pasolong, H. (2007:177) memiliki beberapa elemen, antara lain :

1. Hasil kerja yang dicapai secara individu atau institusi yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri atau kelompok
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberi wewenang dan tanggungjawab yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik

3. Pekerjaan dilakukan secara legal, berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan
4. Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira, S, dan Hubeis A.V. (2007:153). Menurut Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkuprawira) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, M 2001:49) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yakni:

1. Faktor Individual

faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lain.

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya menurut Handoko. T.H. (2001:193). Menurut Siagian dalam Harpitasari, D.R. (2010:12) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

c. Indikator-Indikator Kinerja

Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara, A.P. (2016:67), adalah :

1. Kualitas kerja yaitu dilihat dari berbagai aspek seperti prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan.
2. Kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja atau banyaknya jenis tugas yang diselesaikan oleh seorang untuk mencapai target yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu.
3. Konsistensi pegawai yaitu Kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.
4. Kerja sama yakni kemampuan dan kesediaan untuk bekerja sama dengan sesama anggota organisasi.
5. Sikap pegawai yaitu kemampuan dalam mentaati peraturan dan loyalitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Konsep Dasar Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi pegawai dalam menghasilkan kinerjanya. Hal itu merupakan salah satu cara yang ditempuh

agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Mardiana (2005:15) mengatakan Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan betah untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan 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 melaksanakan pekerjaan.

Menurut Simanjuntak, P. (2003:39) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang ada dilingkungan sekitar dimana seorang itu bekerja, seperti metode kerja, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, produktivitas serta prestasi kerja meningkat. manfaat lain yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam waktu yang ditentukan.

Menurut Sedarmayanti (2011:1) dalam jurnal Susilo, A.N.(2008) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja baik perorangan maupun kelompok. Kemudian

menurut Nitisemito, A.S. (2015:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa: lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas pegawai, yang secara otomatis mampu menciptakan prestasi dari pegawai.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan kerja/Lingkungan kerja fisik.
2. Suasana kerja/Lingkungan non fisik.

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa: 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 terbagi dalam dua kategori yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara),

Selanjutnya dilanjutkan Sedarmayanti (2011:26) menyatakan: Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemo A.S. (2015:171-173). Organisasi hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama

antara atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama. Kondisi yang diciptakan hendaknya bernuansa kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Sentoso, S.P. (2001:19-21) mengutip pernyataan Wyon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa manajemen organisasi hendaknya membangun iklim dan suasana kerja yang membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen organisasi hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatif. Kondisi seperti inilah menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja yang berupa suasana kerja harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal). Dengan suasana kerja dan komunikasi yang harmonis maka pegawai merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi secara benar seperti yang dikemukakan Sarwoto (1991:131) bahwa: "Suasana kerja yang baik dihasilkan dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik". Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan. Lingkungan kerja merupakan bagian dari motivasi eksternal pegawai untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai dalam melaksanakan

tugasnya. Dengan kenyamanan, pegawai dapat bersemangat bekerja sehingga produktivitas pun meningkat..

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal, bila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. kondisi lingkungan yang baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidakesesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja. Menurut Sihombing dalam Naibaho (2010:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja. Mengatakan bahwa Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan akan berakibat kinerja menjadi buruk.
2. Gaji dan tunjangan. Mengatakan bahwa Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja. Mengatakan bahwa membina hubungan dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja.

karena antara satu pegawai dengan pegawai lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan. Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi baik. Namun,

pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai dalam suatu organisasi (Fraser dalam Wahyudi dan Suryono, 2006:5).

3. Konsep Dasar Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris "disciple" yang berarti pengikut, latihan dan sebagainya. Sinungan, M. (2005:145) mengatakan bahwa Disiplin merupakan suatu keadaan dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Menurut Hasibuan, S.P.M (2008:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk taat kepada semua peraturan dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Rivai, V. (2014:599): mengemukakan bahwa: "Disiplin kerja adalah alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan Kesediaan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku". Sedangkan menurut Sastrohardiwiryo (2003:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang sanggup dijalani dan siap menerima sanksi jika melanggarnya. Pada pengertian yang diungkapkan oleh Sastrohadwiryo (2003:291) tadi maka disiplin merupakan faktor

pengikat kerja, merupakan kekuatan yang dapat memaksa tenaga kerja untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang disepakati dan ditentukan oleh lembaga berwenang atau pejabat berwenang dengan berpegang pada peraturan yang telah ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana.

Kedisiplinan yang diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku maka peraturan dan hukuman merupakan hal yang penting. Menurut Fathoni (2006:126). Berdasarkan keterangan diatas, maka yang menjadi indikator pada penilaian disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan, dan etika kerja.

b. Macam-macam Disiplin Kerja .

Menurut Mangkunegara, A.P (2016:129) mengungkapkan bahwa terdapat dua macam disiplin kerja yaitu:

Disiplin preventif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Dalam disiplin preventif pemimpin memiliki tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi, pegawai juga harus wajib mengetahui, memahami suatu pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada pada organisasi.

Disiplin Korektif menurutnya adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan peraturan dan mengarahkan untuk mematuhi sesuai pedoman yang berlaku. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin harus diberikan sanksi sesuai dengan aturan yang ada. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar dan memelihara peraturan yang ada.

c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Simanjuntak, P. (2005:10) menjelaskan bahwa disiplin pegawai dipengaruhi beberapa faktor yang digolongkan kedalam tiga kelompok yakni:

1. Kompetisi individu yaitu kemampuan dan keterampilan seseorang dipengaruhi oleh kebugaran fisik pendidikan akumulasi pelatihan dan pengalaman kerja.
2. Dukungan organisasi yaitu setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian penyediaan saran dan prasarana kerja, pemilihan teknologi dan pengamanan lingkungan kerja termasuk kondisi dan syarat kerja.
3. Dukungan manajemen, yaitu kinerja suatu organisasi atau individu sangat tergantung pada kemampuan manajerial para pimpinan, baik dengan cara membangun sistem kerja dan hubungan yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetisi pekerjaan dan memeberikan motivasi dan mobilisasi seluruh pegawai agar bekerja optimal.

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karena itu komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan yang tidak dilakukan termasuk didalamnya sanksi dan hadiah apabila pegawai memerlukan konsultasi terutama jika aturan-aturan dirasa tidak memuaskan. Menanamkan disiplin kerja dapat dikembangkan melalui kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan bagi pegawai. Keteladanaan pemimpin biasanya dapat membangkitkan disiplin yang kuat bagi pegawai.

4. Keterkaitan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Menurut Sarwono, S.W (2005) Lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap prestasi kerja dan dapat merubah suasana hati seseorang.

5. Keterkaitan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai. Oleh, karena itu melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, prestasi kerja pegawai nya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Rivai, V. (2014:598) mengemukakan sebagai berikut: Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin pegawai pada organisasi, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi sebuah organisasi mencapai hasil yang optimal.

B. Penelitian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian yang dianggap relevan diantaranya adalah:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini yaitu pada karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU

- dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. Disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Tutik Pebrianti (2013) tentang “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”, disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.
- c. Emilia Rosyana Putri (2001) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh faktor–faktor motivasi terhadap kinerja karyawan. Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian adalah adanya faktor–faktor motivasi seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- d. Menurut Joko Purnomo (2008) dalam penelitiannya mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana variable motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian

ini sendiri dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. terbukti mempengaruhi Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut dianalisis untuk menentukan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Semarang.

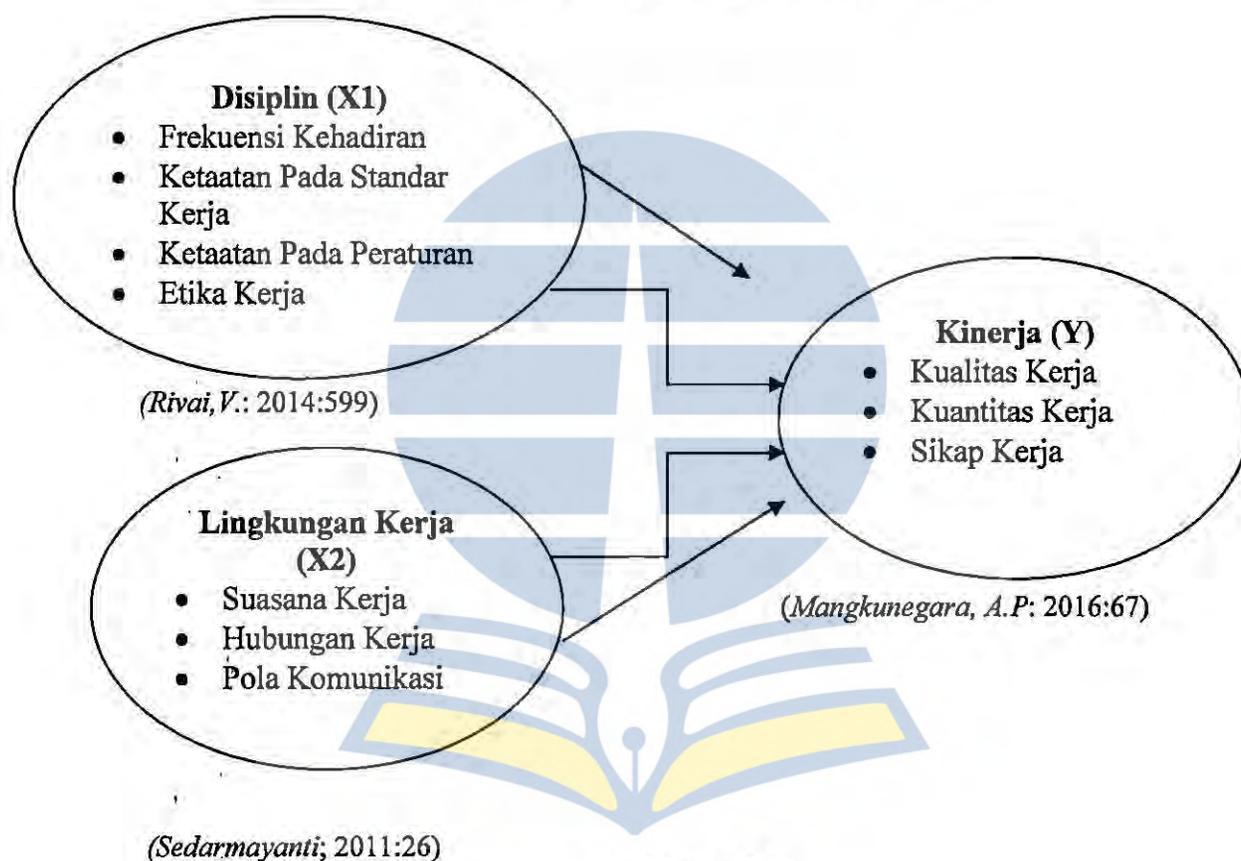
- e. Rudy Kiswandi, Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang (2009) dengan judul tesis “Analisis Kinerja Pengelolaan Bagian Kearsipan pada Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah”. Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa kinerja pengelolaan bagian kearsipan pada Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah kurang baik, adapun yang mempengaruhi kinerja pengelolaan bagian kearsipan tersebut yaitu sumber daya manusia, struktur organisasi dan finansial. Dengan adanya pelatihan/pendidikan khusus tentang kearsipan serta didukung dengan peralatan yang modern maka petugas kearsipan secara proaktif akan bisa melakukan pengelolaan kearsipan secara baik dan teratur

Berdasarkan kesimpulan diatas terungkap bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diatas mendukung kerangka berfikir yang menyatakan bahwa kinerja akan baik apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja juga baik. Adapun yang akan dilakukan dalam penelitian ini penulis meneliti secara menyeluruh kinerja organisasi dalam hal ini Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri dengan mengacu pada 2 Variabel yakni disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai indikator yang akan dihubungkan dengan kinerja dari DPK Provinsi Kepulauan

Riau. selain itu juga pada penelitian ini akan tergambarkan bagaimana kinerja DPK Provinsi Kepri.

C. Kerangka Berfikir

” Kerangka pemikiran adalah miniatur dari keseluruhan proses penelitian. Berdasarkan teori yang saya kaji maka untuk menjawab pertanyaan penelitian, selanjutnya digambarkan kerangka berpikir seperti dibawah ini:



Bagan 2.1
Kerangka Berfikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis yang digunakan peneliti adalah :

1. Terdapat pengaruh dari disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.

2. Terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.
3. Terdapat pengaruh dari disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.

E. Operasionalisasi Variabel

1. Disiplin (X1)

Untuk mengetahui lebih detail terkait definisi operasional variabel disiplin dapat dilihat dibawah ini:

Variabel	Defini Operasional	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Disiplin (X1)	Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan Kesiapan untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, V.: 2014:599)	1. Frekuensi kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> - Kehadiran tepat waktu - Pulang tepat waktu - Konsistensi berada di tempat kerja 	Skala Likert (semakin Ideal Jawabannya semakin tinggi Skor)
		2. Ketaatan pada standar kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja sesuai jam kerja - Waktu penyelesaian pekerjaan - Bekerja sesuai Tupoksi 	
		3. Ketaatan pada peraturan	<ul style="list-style-type: none"> - Ketaatan pada aturan - Pemberian hukuman dan sanksi - Pemberian penghargaan 	
		4. Etika kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Menghargai Pimpinan - Bertanggungjawab - Transparansi 	

2. Lingkungan Kerja (X2)

Untuk mengetahui lebih detail terkait definisi operasional variabel

Lingkungan kerja dapat dilihat dibawah ini:

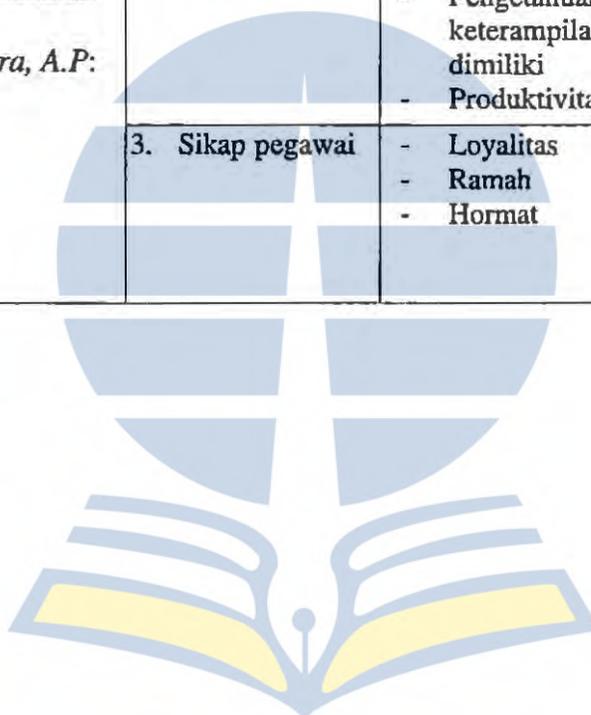
Variabel	Defini Operasional	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Lingkungan Kerja (X2)	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja baik perorangan maupun kelompok. Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (<i>Sedarmayanti: 2011:1</i>)	1. Suasana Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Ketersediaan Peralatan kerja - Kenyamanan dalam kerja - Prosedur atau instruksi Kerja - Tingkat Keamanan 	Skala Likert (semakin Ideal Jawabannya semakin tinggi Skor)
		2. Hubungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kerja sama antar pegawai. - Hubungan dengan atasan. - Pemecahan masalah yang dihadapi 	
		3. Pola Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi Antar Pegawai - Komunikasi dengan Atasan 	

3. Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui lebih detail terkait definisi operasional variabel disiplin

dapat dilihat dibawah ini:

Variabel	Defini Operasional	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, A.P: 2016:67)	1. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none">- Pencapaian prestasi dalam bekerja- Ketelitian- Kemampuan mengikuti perkembangan IPTEK	Skala Likert (semakin Ideal Jawabannya semakin tinggi Skor)
		2. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none">- Penyelesaian tugas- Efektivitas waktu- Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki- Produktivitas Kerja	
		3. Sikap pegawai	<ul style="list-style-type: none">- Loyalitas- Ramah- Hormat	



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian Survey yakni penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan untuk keseluruhan subjek penelitian, yaitu meneliti semua elemen dalam wilayah penelitian dan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2006:90).

Berdasarkan pendapat tersebut dipahami bahwa populasi merupakan sekelompok orang, benda, atau hal yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi adalah seluruh subjek yang berkaitan dengan pengumpulan data penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (DPK) Provinsi Kepulauan Riau.

Arikunto (2014: 134-185) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila populasi berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, kemudian Menurut Sugiyono (2006:96) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, yakni anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan pendapat tersebut di atas dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh anggota

secara keseluruhan menjadi sampel penelitian. Generalisasi pada penelitian ini seluruh jawaban sumber dinilai secara umum dengan mengharapkan sedikit kesalahan yang terjadi. Adapun sampel tersebut adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (DPK) Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 75 orang.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesionair yakni berupa angket yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel x1 (disiplin), variabel x2 (lingkungan kerja) dengan variabel y (kinerja).

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner Skala pengukuran yang digunakan pada kuesioner adalah skala Likert 1-4, yang terdiri dari pilihan jawaban terhadap pernyataan-pernyataan (statements) yang diajukan oleh peneliti. Pilihan jawaban dari skala tersebut antara lain: Setuju, Setuju, Cukup Setuju, Kurang Setuju dan Tidak Setuju, (Sugiyono, 2006). Adapun skor tiap jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan mempunyai gradasi dari yang paling besar hingga kecil. Adapun skor untuk masing-masing jawaban pada skala Likert dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Skor Jawaban Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Kurang Setuju	KS	2
Tidak Setuju	TS	1

Pada suatu penelitian, instrumen atau alat ukur harus memenuhi kriteria sebagai instrumen yakni valid dan reliabel. Oleh karena itu, sebelum melakukan analisis terhadap data yang diperoleh, maka perlu diadakan pengujian instrumen

atau alat ukur dalam pengambilan data penelitian. Pengujian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat uji yang digunakan untuk mengukur keakuratan data yang diteliti melalui kuesioner yang disuguhkan. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Arikunto, S, 2010: 154).

Uji validitas instrument dilakukan terhadap 75 responden. Valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Azwar (2011) validitas item dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (Corrected Total Item Correlation) antara nilai butir dan nilai total. Sebuah item dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi $> 0,3$ dan sebaliknya apabila koefisien korelasi $< 0,3$ maka item tersebut dikatakan tidak valid. Pengujian validitas terhadap variabel penelitian dilakukan dengan bantuan pengolah data SPS Versi 23.00. Adapun hasil uji validitas terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada pejelasan berikut :

a. Variabel Disiplin (X1)

Hasil pengujian validitas terhadap pertanyaan Variabel Disiplin (X1) menunjukkan bahwa nilai Correted Item Total Correlation dari 12 pertanyaan Variabel Disiplin adalah lebih dari 0.3 (Tabel 4.8) Berdasarkan asumsi pengujian bahwa item/butir dalam instrument penelitian dikatakan valid jika mempunyai nilai corrected item total correlation > 0.3 . Dengan demikian pertanyaan Variabel Disiplin dinyatakan valid. Untuk mengetahui nilai yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel X1

	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
Pertanyaan 1	.666	Valid
Pertanyaan 2	.705	Valid
Pertanyaan 3	.575	Valid
Pertanyaan 4	.741	Valid
Pertanyaan 5	.732	Valid
Pertanyaan 6	.308	Valid
Pertanyaan 7	.410	Valid
Pertanyaan 8	.452	Valid
Pertanyaan 9	.353	Valid
Pertanyaan 10	.554	Valid
Pertanyaan 11	.746	Valid
Pertanyaan 12	.744	Valid

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil pengujian validitas terhadap pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai Corredted Item Total Correlation dari 11 pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja adalah lebih dari 0.3 (Tabel 4.9) Berdasarkan asumsi pengujian bahwa item/butir dalam instrument penelitian dikatakan valid jika mempunyai nilai corrected item total correlation > 0.3 . Dengan demikian pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid. Untuk mengetahui nilai yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel X2

	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
Pertanyaan 1	.505	Valid
Pertanyaan 2	.309	Valid
Pertanyaan 3	.427	Valid
Pertanyaan 4	.464	Valid
Pertanyaan 5	.632	Valid
Pertanyaan 6	.487	Valid
Pertanyaan 7	.656	Valid
Pertanyaan 8	.371	Valid
Pertanyaan 9	.462	Valid
Pertanyaan 10	.634	Valid
Pertanyaan 11	.721	Valid

c. Variabel Kinerja (Y)

Hasil pengujian validitas terhadap pertanyaan Variabel Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai **Corrected Item Total Correlation** dari 11 pertanyaan Variabel Kinerja adalah lebih dari 0.3 (Tabel 4.10) Berdasarkan asumsi pengujian bahwa item/butir dalam instrument penelitian dikatakan valid jika mempunyai nilai **corrected item total correlation** > 0.3 . Dengan demikian pertanyaan Variabel Kinerja dinyatakan valid. Untuk mengetahui nilai yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y

	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
Pertanyaan 1	.670	Valid
Pertanyaan 2	.455	Valid
Pertanyaan 3	.520	Valid
Pertanyaan 4	.597	Valid
Pertanyaan 5	.685	Valid
Pertanyaan 6	.305	Valid
Pertanyaan 7	.560	Valid
Pertanyaan 8	.538	Valid
Pertanyaan 9	.438	Valid
Pertanyaan 10	.695	Valid
Pertanyaan 11	.709	Valid

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas merupakan pengujian yang dilakukan terhadap butir-butir pertanyaan dari kuesioner untuk mengukur keandalan atau konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Data yang di uji reliabilitasnya adalah data yang telah lulus dalam pengujian validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang valid saja yang diuji. Uji reliabilitas ini diukur melalui koefisien alpha (Cronbach) yang diperoleh dengan teknik reliability analysis menggunakan software SPSS versi 23.00 for windows. Dengan metode Alpha Cronbach, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1, dan sebuah nilai

kurang dari 0,6 mengidentifikasi keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Malhotra,2005: 310).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap Variabel penelitian diketahui bahwa setiap Variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0.60 . Nilai yang diperoleh masing-masing Variabel penelitian memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja adalah reliabel. Hasil reliabilitas dari Variabel penelitian dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

NO	Variabel	Reliabilitas Instrumen	
		Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin	0.878	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.839	Reliabel
3	Kinerja	0.863	Reliabel

D. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini prosedur pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- Angket (kuesioner), daftar pertanyaan yang berisikan pertanyaan-pertanyaan terkait variabel yang diteliti untuk menjawab pertanyaan penelitian, variabel tersebut terdiri dari variabel Disiplin, Lingkungan kerja, dan kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.
- Observasi, pengumpulan data dengan pengamatan langsung dilapangan, dengan melihat kondisi kerja dalam pelaksanaan tugas pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Peneliti memperoleh langsung dari data responden yang memberikan jawaban melalui lembaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan dari instansi yang bersangkutan seperti laporan-laporan, literatur-literatur, dan lampiran data-data yang dipublikasikan yang mana dapat mendukung dan menjelaskan masalah.

F. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode statistik. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini diuraikan sebagaimana berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis Regresi

Sebelum dilakukan analisis regresi dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan persyaratan regresi, yakni:

- a. Uji Normalitas, bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dimaksudkan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan sebagai pangkal tolak pengujian hipotesis merupakan data empirik yang memenuhi hakikat naturalistik. Hakikat naturalistik menganut faham bahwa fenomena (gejala) yang terjadi di alam ini berlangsung secara wajar dan dengan kecenderungan berpola.

- b. Uji Linieritas, dilakukan dengan maksud untuk mengetahui bentuk hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, apakah linier atau tidak.
- c. Uji Heteroskedastisitas, gejala Heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat dari ketidaksamaan data dan terlalu bervariasinya data yang diteliti. pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual data pengamatan yang satu ke data lainnya.
- d. Uji Multikolinearitas, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi korelasi antar variabel bebas/ model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. salah satu cara untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas dilakukan analisis korelasi pearson diantara variabel bebas. hal ini dapat diuji melalui nilai toleransi dengan faktor variasi inflasi (VIF) yaitu:

$$VIF = \frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{\text{Toleransi}}$$

apabila nilai $VIF > 10$ maka model tersebut menunjukkan adanya multikolinearitas.

- e. Autokorelasi, Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menentukan pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja DPK. Persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : kinerja dpk

X1 : Disiplin

X2 : Lingkungan Kerja

a : konstanta

b1 : koefisien regresi Disiplin

b2 : koefisien regresi Lingkungan Kerja

Adapun pengujian yang digunakan menyangkut analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

a. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung seberapa besar varian kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variasi hasil disiplin dan lingkungan kerja. Pada hakikatnya nilai R^2 dapat bervariasi antara 0 sampai 1. Semakin dekat R^2 dengan 1, maka semakin tepat regresi untuk meramalkan kinerja dpk, dan hal ini menunjukkan hasil estimasi keadaan yang sebenarnya. Nilai R^2 dapat diformulasikan sebagai berikut.

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Determinasi

ESS : *Explained Sum of Squares*

TSS : *Total Sum of Square*

Apabila R^2 sama dengan 0, maka model yang digunakan tidak menjelaskan sedikitpun variasi dari nilai Y. Apabila R^2 sama dengan 1, maka model yang digunakan menjelaskan 100% variasi dari nilai Y atau terjadi kecocokan sempurna.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Uji F juga dilakukan untuk mengetahui ketepatan model dalam memprediksi pengaruh hasil disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja DPK. Apabila F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} berarti terdapat pengaruh signifikan dari hasil disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja DPK secara simultan sehingga model baik digunakan untuk memprediksi kinerja DPK. Demikian pula sebaliknya, jika F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh signifikan dari hasil disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja DPK sehingga model tidak baik digunakan untuk memprediksi kinerja DPK. Menurut Sudjana (2011: 69) untuk menghitung F_{hitung} dengan rumus berikut.

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

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

k : jumlah variabel bebas

n : jumlah anggota sampel

c. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} berarti terdapat pengaruh signifikan dari hasil disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja DPK secara parsial. Demikian pula sebaliknya, jika t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari hasil disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja DPK secara parsial. Adapun rumus uji t (*t test*) (Sugiyono, 2005: 380) sebagai berikut.

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

Keterangan:

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Pengujian ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (taraf signifikansi 5%, kriteria pengujian dua arah), maka hipotesis tidak ditolak, dengan demikian ada pengaruh yang signifikan dari hasil disiplin atau Lingkungan kerja terhadap kinerja DPK.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ (taraf signifikansi 5%, kriteria pengujian dua arah), maka hipotesis ditolak, dengan demikian tidak ada pengaruh yang signifikan dari hasil disiplin atau Lingkungan kerja terhadap kinerja DPK.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Kepulauan Riau merupakan Provinsi hasil pemekaran dari Provinsi Riau. Provinsi Kepulauan Riau terbentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 25 tahun 2002 merupakan Provinsi ke-32 di Indonesia. Provinsi Kepulauan Riau berbatasan dengan Negara Vietnam dan Negara Kamboja di sebelah utara, Negara Malaysia dan Provinsi Kalimantan Barat di sebelah timur, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jambi di sebelah selatan, Negara Singapura, Malaysia dan Provinsi Riau di sebelah barat. Secara keseluruhan wilayah Kepulauan Riau terdiri dari 5 kabupaten dan 2 kota, 47 kecamatan serta 274 kelurahan/desa dengan jumlah 2.408 pulau besar maupun kecil, sekitar 96% merupakan lautan dan sekitar 4% daratan.

Provinsi Kepulauan Riau memiliki lahan luas, sumber daya alam yang potensial, tenaga kerja cukup banyak, upah yang wajar, kekayaan budaya yang melimpah, stabilitas politik dan keamanan, tetapi infrastruktur masih terbatas dengan tenaga kerja yang kurang terampil. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor potensial untuk mengoptimalkan kinerja organisasi, sehingga faktor Sumber daya manusia menjadi penting dan strategis terutama ketika organisasi dihadapkan pada dinamika lingkungan yang berubah. Salah satu organisasi pemerintah yang memerlukan terciptanya implementasi positif adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau yang memiliki tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang perpustakaan dan arsip daerah serta melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

1. Tugas Pokok dan Fungsi

Pengertian tugas pokok menurut Siagian (1982:42) yakni: sasaran yang dibebankan kepada organisasi untuk dicapai. Dari pendapat tersebut menunjukkan bahwa tugas pokok merupakan tujuan yang harus dilaksanakan guna pencapaian sasaran. Berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dari suatu organisasi, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang perpustakaan dan kearsipan serta melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan ruang lingkup tugasnya.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan menyelenggarakan fungsi:

- a) pengelolaan administrasi keuangan, umum dan kepegawaian;
- b) penyusunan program dan pengendalian di bidang perpustakaan dan kearsipan;
- c) perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang pengembangan perpustakaan, Deposit, dan Pembudayaan Kegemaran Membaca;
- d) perumusan kebijakan teknis fasilitasi, koordinasi serta pelaksanaan penyelenggaraan kearsipan;
- e) perumusan kebijakan teknis fasilitasi, koordinasi serta pelaksanaan serta pelaksanaan layanan perpustakaan dan kearsipan;
- f) pelaksanaan kerjasama dengan semua jenis lembaga perpustakaan dan kearsipan dalam rangka pelestarian bahan perpustakaan dan kearsipan

sebagai hasil budaya, sumber informasi, ilmu pengetahuan, teknologi dan kebudayaan;

- g) penyelenggaraan pembinaan koordinasi pengembangan perpustakaan dan kearsipan di lingkungan kabupaten/kota;
- h) pembuatan laporan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan;
- i) pelaksanaan pelayanan umum dan pelayanan teknis di bidang perpustakaan dan kearsipan; dan
- j) pelaksanaan tugas lain di bidang perpustakaan dan kearsipan yang diberikan oleh Gubernur.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang ada pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau terbagi atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Honorer atau Pegawai Tidak Tetap (PTT). Berikut ini disajikan data jumlah PNS dan PTT yang dirinci berdasarkan data pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel. 4.1
Jumlah PNS dan PTT
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau

No	Bidang-bidang	Jumlah Pegawai		
		PNS	PTT	Jumlah
1	Kepala	1		1
2	Sekretariat	17	7	24
3	Bidang Pengembangan Perpustakaan, Deposit dan Pembudayaan Kegemaran Membaca	17	6	23
4	Bidang Penyelenggaraan Kearsipan	10	3	13
5	Bidang Layanan Perpustakaan dan Kearsipan	12	2	14
JUMLAH		57	18	75

Sumber : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan 2017

Berdasarkan tabel 4.1 data per-Maret tahun 2017, secara kuantitas terdapat 57 orang PNS dan 18 orang pegawai honorer yang bekerja pada Dinas

Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau. Sesuai dengan responden dalam penelitian ini, maka responden yang di ambil adalah seluruh pegawai yang berjumlah 75 orang.

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. John Pfiffner dan Owen lane (1951) yang dikutip oleh Sutarto (2002:41) menyatakan bahwa struktur organisasi adalah hubungan antara para pegawai dan aktivitas-aktivitas mereka satu sama lain terhadap keseluruhan, bidang-bidang adalah tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau fungsi-fungsi dan masing-masing anggota kelompok pegawai yang melaksanakannya.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi merupakan gambaran pembagian tugas antara bidang-bidang dalam satuan organisasi. Berkaitan dengan itu, struktur organisasi Dinas Perpustakaan Dan Kerasipan dapat dilihat pada lampiran 2.

4. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kerasipan Provinsi Kepulauan Riau dan penulis mengambil jumlah sampel keseluruhan 75 orang. Adapun karakteristik responden disajikan pada table dibawah ini.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	26	34,7%
Perempuan	49	65,3%
Jumlah	75	100%

Sumber : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan 2017

Dari tabel di atas dapat diperoleh gambaran mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin pada DPK Provinsi Kepri, menunjukkan jumlah responden laki-laki sebesar 34,7% sedangkan jumlah responden perempuan sebesar 65,3%. Dengan demikian jumlah responden perempuan lebih banyak dibanding jumlah responden laki-laki.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
20-30	13	17,3%
31-40	34	45,3%
41-50	24	32%
51-60	4	5,4%
Jumlah	75	100%

Sumber : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan 2017

Dari tabel di atas dapat diperoleh gambaran mengenai identitas responden berdasarkan usia pegawai pada DPK Provinsi Kepri, menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 20-30 tahun sebesar 17,3%, usia antara 31-40 tahun sebesar 45,3% usia antara 41-50 tahun sebesar 32% dan usia antara 51-60 tahun sebesar 5,4%. Dengan demikian jumlah responden berdasarkan kategori usia terbanyak yaitu antara usia 31-40 tahun dengan persentase 45,3%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTA	9	12%
D3	22	29,3%
S1	39	52%
S2	5	6,7%
Jumlah	75	100%

Sumber : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan 2017

Dari tabel di atas dapat diperoleh gambaran mengenai identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan pegawai pada DPK Provinsi Kepri, menunjukkan bahwa responden yang berlatar belakang pendidikan SMA sebesar 12%, latar belakang pendidikan D3 sebesar 29,3%, latar belakang pendidikan Sarjana S1 sebesar 52% dan berlatar pendidikan S2 sebesar 6,7%. Dengan demikian jumlah responden berdasarkan kategori latar belakang pendidikan terbanyak yaitu Sarjana S1 dengan persentase 52%.

B. Hasil

1. Deskripsi Data Hasil Penelitian, Variabel (X1)

Siagian. S.P (2000:305) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku secara sukarela dan bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin pada dasarnya mencakup pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat kepada ketentuan/peraturan/norma yang berlaku. Dalam hubungannya dengan disiplin kerja, disiplin merupakan unsur pengikat,

unsur integrasi dan merupakan unsur yang dapat menggairahkan kerja bahkan dapat pula sebaliknya. Dengan berpedoman pada pengertian tersebut maka disiplin merupakan faktor pengikat kerja yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa tenaga kerja yang telah disepakati dan telah ditentukan oleh lembaga yang berwenang. Dengan berpegang pada pengaturan tersebut diharapkan tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik dan sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Untuk melihat keberhasilan disiplin terhadap kinerja, dapat diukur dengan indikator-indikator (Rivai. V.: 2014:599) sebagai berikut:

- Frekuensi kehadiran
 - Kehadiran tepat waktu
 - Pulang tepat waktu
 - Konsistensi berada di tempat kerja
- Ketaatan pada standar kerja
 - Bekerja sesuai jam kerja
 - Waktu penyelesaian pekerjaan
 - Bekerja sesuai Tupoksi
- Ketaatan pada peraturan
 - Ketaatan pada aturan
 - Pemberian hukuman dan sanksi
 - Pemberian penghargaan
- Etika kerja
 - Menghargai Pimpinan
 - Bertanggungjawab
 - Transparansi

Bagaimana Penilaian para pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan variabel disiplin dapat dilihat dari sebaran jawaban responden sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Disiplin
Pada Dimensi Frekuensi Kehadiran

No	Pertanyaan	Persen Pilihan Jawaban				Total
		Selalu	Kadang Kadang	Jarang	Tidak Pernah	
1	Kehadiran Tepat Waktu Apakah anda selalu hadir dikantor tepat pada waktunya?	26	36	13	-	75
2	Pulang Tepat Waktu Apakah anda pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?	27	37	10	1	75
3	Konsistensi Berada di Tempat Kerja Apakah anda selalu berada dikantor saat jam kerja mulai hingga selesai?	27	35	13	-	75
JUMLAH		80	108	36	1	225
RATA-RATA (%)		35.6	48	16	0.4	100

Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2017*

Tanggapan responden mengenai disiplin pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau di Dimensi Frekuensi kehadiran ternyata masuk kedalam kategori "Kadang-Kadang" dengan total nilai 108 (48%) dari keseluruhan di tiga item pertanyaan yang disuguhkan kepada 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin dalam dimensi frekuensi kehadiran pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri masih belum terlaksana dengan baik, karena masuk dalam kategori cukup dengan nilai skor 3.

Selanjutnya kategori "selalu" sebanyak 80 (35.6%) jawaban dari 3 item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini menyatakan bahwa masih terdapat pegawai yang pelaksanaan disiplinnya di Dimensi Frekuensi kehadiran pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau dikatakan Baik dengan rentang skor 4 sebesar 35.6%.

Tanggapan dari responden kategori “jarang”, sebanyak 36 (16%) jawaban dari 3 item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden dan Tanggapan dari responden kategori “tidak pernah”, sebanyak 1 (0.1%) jawaban dari 3 item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan masih terdapat sebesar 16% dan 0.1% pegawai yang masih tidak menjalankan disiplin dengan baik. karna masuk kedalam rentang skor dibawah 3.

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Disiplin
Pada Dimensi Ketaatan pada Standar kerja

No	Pertanyaan	Persen Pilihan Jawaban				Total
		Selalu	Kadang Kadang	Jarang	Tidak Pernah	
4	Bekerja sesuai jam kerja Saya bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan oleh instansi.	34	29	12	-	75
5	Waktu penyelesaian pekerjaan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya.	26	44	4	1	75
6	Bekerja sesuai dengan tupoksi	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
	Bagaimana kemampuan anda untuk memahami kaitan antara tanggungjawab pekerjaan dengan tujuan organisasi?	33	29	12	1	75
JUMLAH		93	102	26	2	225
RATA-RATA (%)		41.3	45.3	12.5	0.9	100

Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2017*

Tanggapan responden mengenai disiplin pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau di Dimensi ketaatan pada standar kerja ternyata masuk kedalam kategori "Kadang-Kadang" dan "cukup baik" dengan total nilai 102 (45.3%) dari keseluruhan di tiga item pertanyaan yang

disuguhkan kepada 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin dalam dimensi ketaatan pada standar kerja pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri masih belum terlaksana dengan baik, karena masuk dalam kategori cukup dengan nilai skor 3.

Selanjutnya kategori "selalu" dan "baik" sebanyak 93 (41.3%) jawaban dari 3 item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini menyatakan bahwa masih ada sebagian pegawai dalam pelaksanaan disiplinnya di Dimensi ketaatan pada standar kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau dikatakan Baik dengan rentang skor 4 sebesar 41.3%.

Tanggapan dari responden kategori "jarang" dan "kurang baik" sebanyak 26 (12.5%) jawaban dari 3 item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden dan Tanggapan dari responden kategori "tidak pernah" dan "Tidak baik" sebanyak 2 (0.9%) jawaban dari 3 item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan masih terdapat sebesar 12.5% dan 0.9% pegawai yang masih tidak menjalankan disiplin dengan baik dalam hal ketaatan menjalankan standar kerja yang telah ditentukan karna masuk kedalam rentang skor dibawah 3.

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Disiplin
Pada Dimensi Ketaatan Pada Peraturan

No	Pertanyaan	Persen Pilihan Jawaban				Total
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
7	Ketaatan pada aturan Bagaimanakah sikap anda dalam mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh Instansi?	33	33	8	1	75
8	Pemberian sanksi dan hukuman Bagaimana pandangan anda terkait pemberian hukuman dan sanksi di DPK sudah di jalankan dengan sebagaimana mestinya?	20	32	20	3	75
9	Pemberian penghargaan Apakah penghargaan yang diberikan oleh pihak instansi sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Pegawai?	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	
		20	40	13	2	75
JUMLAH		73	105	41	6	225
RATA-RATA (%)		32.4	46.7	18.2	2.7	100

Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2017*

Kemudian Tanggapan responden mengenai disiplin pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau pada Dimensi ketaatan pada peraturan ternyata masuk kedalam kategori "cukup baik" dan "cukup setuju" dengan total nilai 105 (46.7%) dari keseluruhan di tiga item pertanyaan yang disuguhkan kepada 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin dalam dimensi ketaatan pada peraturan pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri masih belum terlaksana dengan baik, karena masuk dalam kategori cukup dengan nilai skor 3. Selanjutnya kategori "baik" dan "setuju" sebanyak 73 (32.4%) jawaban dari 3 item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini menyatakan bahwa masih ada sebagian pegawai yang pelaksanaan disiplinnya dalam dimensi ketaatan pada peraturan pada Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau dikatakan Baik dengan rentang skor 4 sebesar 32.4%. Tanggapan dari responden kategori “kurang baik” dan “kurang setuju”, sebanyak 41 (18.2%) jawaban dari 3 item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden dan Tanggapan dari responden kategori “tidak baik dan tidak setuju”, sebanyak 6 (2.7%) jawaban dari 3 item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan masih terdapat sebesar 18.2% dan 2.7% pegawai yang masih tidak menjalankan disiplin dengan baik karna masuk kedalam rentang skor dibawah 3.

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Disiplin
Pada Dimensi Etika Kerja

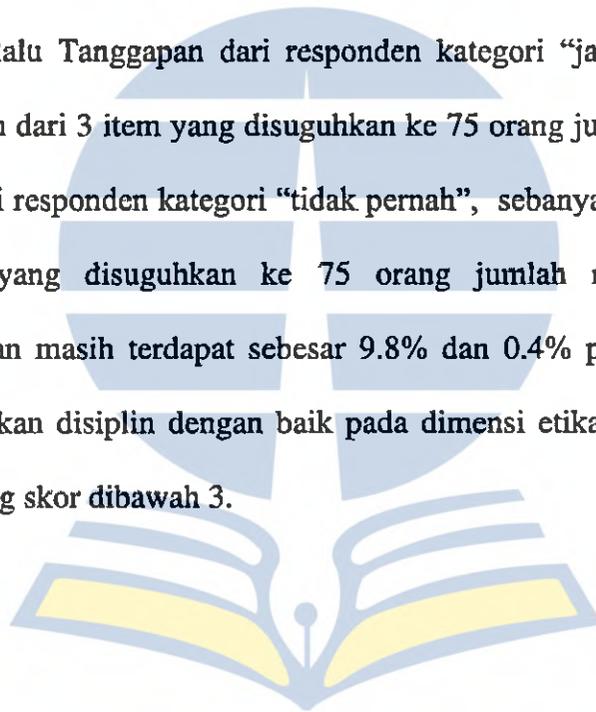
No	Pertanyaan	Persen Pilihan Jawaban				Total
		Selalu	Kadang Kadang	Jarang	Tidak Pernah	
10	Menghargai Pimpinan Apakah anda selalu menghargai pimpinan ditempat anda bekerja	41	27	7	0	75
11	Bertanggungjawab Apakah anda sudah melakukan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggungjawab	36	32	7	0	75
12	Transparansi Apakah anda selalu menunjukkan sikap transparansi dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan?	28	38	8	1	75
JUMLAH		105	97	22	1	225
RATA-RATA (%)		46.7	43.1	9.8	0.4	100

Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2017*

Kemudian Tanggapan responden mengenai disiplin pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau di Dimensi etika kerja ternyata masuk kedalam kategori "selalu" dengan total nilai 105 (46.7%) dari keseluruhan di tiga item pertanyaan yang disuguhkan kepada 75 orang jumlah

responden. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin dalam dimensi etika kerja pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri sudah dilaksanakan dengan baik karena sudah masuk dalam rentang skor 4.

Namun masih terdapat pegawai yang belum menunjukkan etika kerja yang baik hal itu terlihat dari kategori "kadang-kadang" sebanyak 97 (43.1%) jawaban dari 3 item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini menyatakan bahwa pelaksanaan disiplin terkait dimensi etika kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau ada sebagian yang belum ditunjukkan dengan Baik, lalu Tanggapan dari responden kategori "jarang", sebanyak 22 (9.8%) jawaban dari 3 item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden dan Tanggapan dari responden kategori "tidak pernah", sebanyak 1 (0.4%) jawaban dari 3 item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan masih terdapat sebesar 9.8% dan 0.4% pegawai yang masih tidak menjalankan disiplin dengan baik pada dimensi etika kerja karna masuk kedalam rentang skor dibawah 3.



Tabel 4.9
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Disiplin

No	Pertanyaan	Persen Pilihan Jawaban				Total
		Selalu	Kadang Kadang	Jarang	Tidak Pernah	
1	Apakah anda selalu hadir dikantor tepat pada waktunya?	26	36	13	-	75
2	Apakah anda pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?	27	37	10	1	75
3	Apakah anda selalu berada dikantor saat jam kerja mulai hingga selesai?	27	35	13	-	75
4	Saya bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan oleh instansi.	34	29	12	-	75
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya.	26	44	4	1	75
6	Bagaimana kemampuan anda untuk memahami kaitan antara tanggungjawab pekerjaan dengan tujuan organisasi?	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	75
		33	29	12	1	
7	Bagaimanakah sikap anda dalam mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh Instansi?	33	33	8	1	75
8	Bagaimana pandangan anda terkait pemberian hukuman dan sanksi di DPK sudah di jalankan dengan sebagaimana mestinya?	20	32	20	3	75
9	Apakah penghargaan yang diberikan oleh pihak instansi sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Pegawai?	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	75
		20	40	13	2	
10	Apakah anda selalu menghargai pimpinan ditempat anda bekerja	Selalu	Kadang Kadang	Jarang	Tidak Pernah	75
		41	27	7	0	
11	Apakah anda sudah melakukan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggungjawab	36	32	7	0	75
12	Apakah anda selalu menunjukkan sikap transparansi dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan?	28	38	8	1	75
JUMLAH		351	412	127	10	900
RATA-RATA (%)		39	45.8	14.1	1.1	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian 2017

Secara Keseluruhan, tanggapan responden mengenai disiplin pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau ternyata termasuk golongan kategori "kadang-kadang", "cukup baik" dan "cukup setuju" dengan nilai skor 3 yakni sebanyak 412 (45.8%) jawaban dari 12 item yang disuguhkan per 1 variabel ke 75 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri masih belum terlaksana dengan baik, karena masuk dalam kategori cukup dengan nilai skor 3.

Selanjutnya kategori "selalu, "baik" dan "setuju" sebanyak 351 (39%) jawaban dari 12 item yang disuguhkan per 1 variabel ke 75 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini menyatakan bahwa pelaksanaan disiplin pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau dikatakan Baik dengan rentang skor 4. Tanggapan dari responden kategori "jarang", "kurang baik", "kurang setuju" sebanyak 127 (14.1%) jawaban dari 12 item yang disuguhkan per 1 variabel ke 75 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin pada Dinas perpustakaan dan kearsipan rentang skor "kurang" atau nilai 2 sebesar 14.1% Tanggapan dari responden kategori "tidak pernah", "tidak baik" dan "tidak setuju" sebanyak 10 (1.1%) jawaban dari 12 item yang disuguhkan per 1 variabel ke 75 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini mengindikasikan hanya 1.3% responden saja yang menyatakan bahwa disiplin mereka berada dalam kategori buruk.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari sebaran jawaban responden diatas yaitu dimana sebagian besar responden menyatakan bahwa Disiplin yang ada

masih belum dikatakan baik karena sebesar 45.8% jawaban responden masuk kedalam kategori cukup.

2. Jawaban Responden Atas Pertanyaan Variabel (X2)

Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja baik perorangan maupun kelompok. Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti: 2011:1) Lingkungan kerja merupakan bagian dari motivasi eksternal pegawai untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya kenyamanan, pegawai dapat bersemangat untuk bekerja sehingga produktivitas pun meningkat.

Untuk melihat keberhasilan lingkungan kerja terhadap kinerja, dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- **Suasana Kerja**
 - Ketersediaan Peralatan kerja
 - Kenyamanan dalam kerja
 - Prosedur atau instruksi Kerja
 - Tingkat Keamanan
- **Hubungan Kerja**
 - Kerja sama antar pegawai.
 - Hubungan dengan atasan.

- Pemecahan masalah yang dihadapi
- Pola Komunikasi
 - Komunikasi Antar Pegawai
 - Komunikasi dengan Atasan

Bagaimana Penilaian para pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan variabel lingkungan kerja dapat dilihat dari sebaran jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan tersebut sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Lingkungan Kerja
Pada Dimensi Suasana Kerja

No	Pertanyaan	Persen Pilihan Jawaban				Total
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Ketersediaan peralatan kerja Bagaimana Ketersediaan Kelengkapan Peralatan yang tersedia di DPK?	17	47	11	0	75
2	Apakah Peralatan yang tersedia dapat digunakan sesuai dengan tujuan penggunaannya?	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	75
		33	35	7	0	
3	Kenyamanan dalam bekerja Anda sudah merasa nyaman selama bekerja diruangan yang anda tempati?	22	41	11	1	75
4	Apakah DPK sudah memberikan kenyamanan anda untuk dapat bekerja dengan baik?	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	75
		15	51	8	1	
5	Prosedur atau instruksi kerja Bagaimana Anda memegang erat sistem pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan.	35	30	10	0	75
6	Tingkat Keamanan Bagaimana tingkat keamanan pada DPK?	18	38	18	1	75
JUMLAH		140	242	65	3	450
RATA-RATA (%)		31.1	53.8	14.4	0.7	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian 2017

Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau di Dimensi suasana kerja ternyata masuk kedalam kategori "cukup baik" dan "cukup setuju" dengan total nilai 242 (53.8%) dari keseluruhan di enam item pertanyaan yang disuguhkan kepada 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dalam dimensi suasana kerja pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri masih belum terwujudkan dengan baik, karena masuk dalam kategori cukup dengan nilai skor 3.

Selanjutnya kategori "setuju" dan "baik" sebanyak 140 (31.1%) jawaban dari 6 item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini menyatakan bahwa masih terdapat pegawai yang berpendapat DPK Provinsi Kepri memiliki lingkungan kerja yang baik di Dimensi suasana kerja dengan rentang skor 4 sebesar 31.1%.

Tanggapan dari responden kategori "kurang baik" dan "kurang setuju", sebanyak 65 (14.4%) jawaban dari 6 item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden dan Tanggapan dari responden kategori "tidak baik" dan "tidak setuju", sebanyak 3 (0.7%) jawaban dari 6 item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan masih terdapat sebesar 14.4% dan 0.7% pegawai yang mengatakan bahwa suasana lingkungan kerja yang ada di DPK Provinsi Kepri tidak dalam keadaan baik. karna masuk kedalam rentang skor dibawah 3.

Tabel 4.11
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Lingkungan Kerja
Pada Dimensi Hubungan Kerja

No	Pertanyaan	Persen Pilihan Jawaban				Total
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
7	Kerjasama antar pegawai Bagaimana kemampuan Anda untuk membangun jaringan kerja sama agar tetap kooperatif?	28	34	13	0	75
8	Hubungan dengan atasan Besarkah Keterbukaan Hubungan antara anda sebagai pegawai dengan atasan?	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	
		40	26	9	0	75
9	Pemecahan masalah yang dihadapi Bagaimana Kemampuan anda untuk memahami berbagai bentuk permasalahan kompleks yang saling berhubungan dan prosedural?	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
		22	48	4	1	75
JUMLAH		90	108	26	1	225
RATA-RATA (%)		40	48	11.6	0.4	100

Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2017*

Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau di Dimensi hubungan kerja ternyata masuk kedalam kategori "cukup baik" dan "cukup setuju" dengan total nilai 108 (48%) dari keseluruhan di tiga item pertanyaan yang disuguhkan kepada 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dalam dimensi hubungan kerja pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri masih belum terwujud dengan baik, karena masuk dalam kategori cukup dengan nilai skor 3.

Selanjutnya kategori "setuju" dan "baik" sebanyak 90 (40%) jawaban dari tiga item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini menyatakan bahwa masih terdapat pegawai yang berpendapat DPK Provinsi Kepri memiliki

lingkungan kerja yang baik di Dimensi hubungan kerja dengan rentang skor 4 sebesar 40%.

Tanggapan dari responden kategori "kurang baik" dan "kurang setuju", sebanyak 26 (11.6%) jawaban dari tiga item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden dan Tanggapan dari responden kategori "tidak baik" dan "tidak setuju", sebanyak 1 (0.4%) jawaban dari tiga item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan masih terdapat sebesar 11.6% dan 0.4% pegawai yang mengatakan bahwa hubungan kerja yang ada di DPK Provinsi Kepri tidak dalam keadaan baik. karna masuk kedalam rentang skor dibawah 3.

Tabel 4.12
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Lingkungan Kerja
Pada Dimensi Pola Komunikasi

No	Pertanyaan	Persen Pilihan Jawaban				Total
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
10	Komunikasi antar pegawai Bagaimana Komunikasi yang terjalin antara anda dengan sesama rekan kerja?	31	32	12	0	75
11	Komunikasi dengan atasan Bagaimana Kelancaran Komunikasi anda terhadap pimpinan?	34	30	11	0	75
JUMLAH		65	62	23	0	150
RATA-RATA (%)		43.4	41.3	15.3	0	100

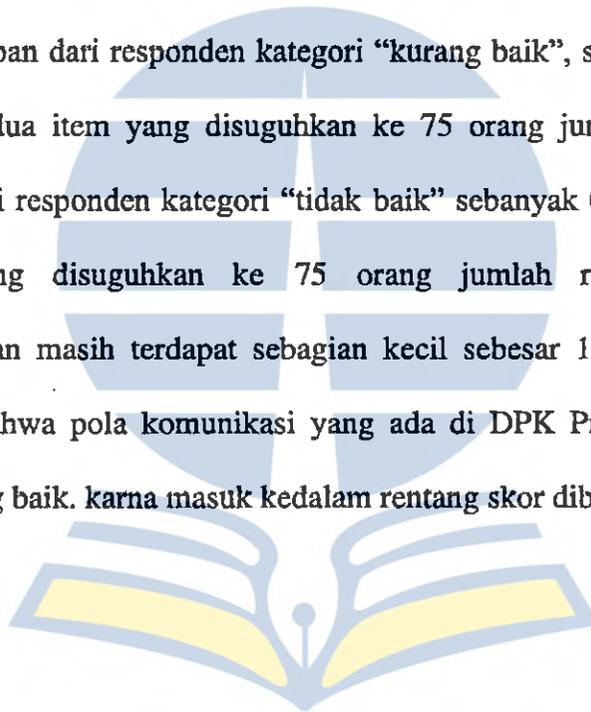
Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2017*

Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau di Dimensi pola komunikasi ternyata masuk kedalam kategori "baik" dengan total nilai 65 (43.4%) dari keseluruhan di dua item pertanyaan yang disuguhkan kepada 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan bahwa pola komunikasi yang

terjadi di lingkungan kerja pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri sudah dapat dikatakan terwujud dengan baik, karena masuk dalam kategori baik dengan nilai skor 4.

Selanjutnya kategori "cukup baik" sebanyak 62 (41.3%) jawaban dari dua item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini menyatakan bahwa masih terdapat pegawai yang berpendapat DPK Provinsi Kepri memiliki pola komunikasi yang cukup baik yang bisa diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik di Dimensi pola komunikasi cukup dengan rentang skor 3 sebesar 41.3%.

Tanggapan dari responden kategori "kurang baik", sebanyak 23 (15.3%) jawaban dari dua item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden dan Tanggapan dari responden kategori "tidak baik" sebanyak 0 (0%) jawaban dari dua item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan masih terdapat sebagian kecil sebesar 15.3% pegawai yang mengatakan bahwa pola komunikasi yang ada di DPK Provinsi Kepri dalam keadaan kurang baik. karna masuk kedalam rentang skor dibawah 3.



Tabel 4.13
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Persen Pilihan Jawaban				Total
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Bagaimana Kelengkapan Peralatan yang tersedia di DPK?	17	47	11	0	75
2	Apakah Peralatan yang tersedia dapat digunakan sesuai dengan tujuan penggunaannya?	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	
		33	35	7	0	75
3	Anda sudah merasa nyaman selama bekerja diruangan yang anda tempati?	22	41	11	1	75
4	Apakah DPK sudah memberikan kenyamanan anda untuk dapat bekerja dengan baik?	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
		15	51	8	1	75
5	Bagaimana Anda memegang erat sistem pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan.	35	30	10	0	75
6	Bagaimana tingkat keamanan pada DPK?	18	38	18	1	75
7	Bagaimana kemampuan Anda untuk membangun jaringan kerja sama agar tetap kooperatif?	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
		28	34	13	0	75
8	Besarkah Keterbukaan Hubungan antara anda sebagai pegawai dengan atasan?	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	
		40	26	9	0	75
9	Bagaimana Kemampuan anda untuk memahami berbagai bentuk permasalahan kompleks yang saling berhubungan dan prosedural?	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
		22	48	4	1	75
10	Bagaimana Komunikasi yang terjalin antara anda dengan sesama rekan kerja?	31	32	12	0	75
11	Bagaimana Kelancaran Komunikasi anda terhadap pimpinan?	34	30	11	0	75
JUMLAH		295	412	114	4	825
RATA-RATA (%)		35.8	49.9	13.8	0.5	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian 2017

secara Keseluruhan, tanggapan dari responden kategori "baik" dan "setuju" sebanyak 295 (35.8%) jawaban dari 11 item yang disuguhkan per 1 variabel ke 75 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau dikatakan Baik dengan rentang skor 4 sebesar 35.8%.

Selanjutnya dari hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau ternyata termasuk golongan kategori "cukup baik" dan "cukup setuju" dengan nilai skor 3 yakni sebanyak 412 (49.9%) jawaban dari 11 item yang disuguhkan per 1 variabel ke 75 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri masih belum dikatakan baik, karena masuk dalam kategori cukup dengan nilai skor 3.

Tanggapan dari responden kategori "kurang baik", "kurang setuju" sebanyak 114 (13.8%) jawaban dari 11 item yang disuguhkan per 1 variabel ke 75 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja pada Dinas perpustakaan dan kearsipan rentang skor "kurang" atau nilai 2 menurut sebagian responden yang berjumlah 13.8%. Tanggapan dari responden kategori "tidak baik" dan "tidak setuju" sebanyak 4 (0.5%) jawaban dari 11 item yang disuguhkan per 1 variabel ke 75 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini mengindikasikan hanya 0.5% responden saja yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mereka berada dalam kategori buruk.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari sebaran jawaban responden diatas yaitu dimana sebagian besar responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada masih belum dikatakan baik karena sebesar 49.9% jawaban responden masuk kedalam kategori cukup.

3. Jawaban Responden Atas Pertanyaan Variabel (Y)

Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, A.P,2016:67). Jelas terlihat bahwasanya dalam sebuah organisasi setiap pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsi nya secara totalitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk melihat keberhasilan kinerja, dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

- Pencapaian prestasi dalam bekerja
- Ketelitian
- Kemampuan mengikuti perkembangan IPTEK

b. Kuantitas kerja

- Penyelesaian tugas
- Efektivitas waktu
- Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- Produktivitas Kerja

c. Sikap pegawai

- Loyalitas
- Ramah

- Hormat

Bagaimana Penilaian pada pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan variabel kinerja dapat dilihat dari sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kinerja
Pada Dimensi Kualitas Kerja

No	Pertanyaan	Persen Pilihan Jawaban				Total
		Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan penuh tanggungjawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	26	39	10	0	75
2	Bagaimana tingkat Ketelitian anda dalam bekerja secara efektif pada berbagai situasi?	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	75
		13	55	7	0	
3	Tingkat pengetahuan yang anda memiliki tinggi untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan metode baru	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	75
		16	46	12	1	
JUMLAH		55	140	29	1	225
RATA-RATA (%)		24.4	62.2	13	0.4	100

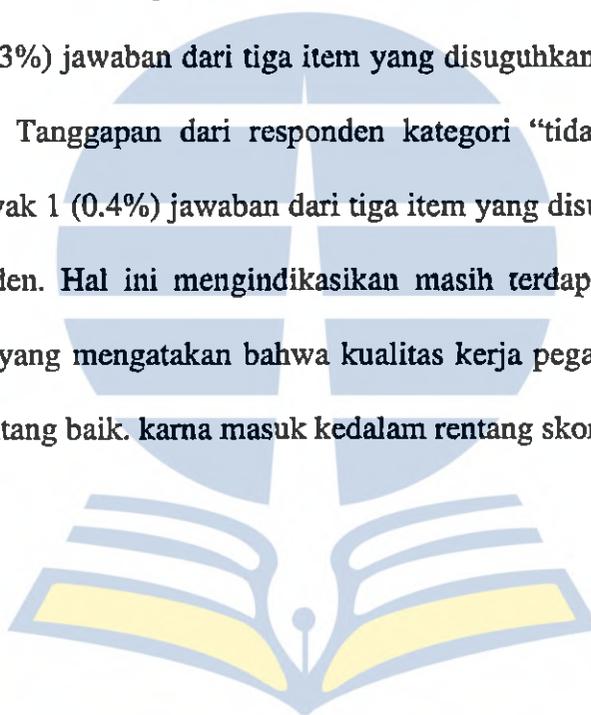
Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2017*

Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau di Dimensi kualitas kerja ternyata masuk kedalam kategori "cukup baik" dan "cukup setuju" dengan total nilai 140 (62.2%) dari keseluruhan di tiga item pertanyaan yang disuguhkan kepada 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dalam dimensi kualitas kerja pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan

Provinsi Kepri masih belum terwujudkan dengan baik, karena masuk dalam kategori cukup dengan nilai skor 3.

Selanjutnya kategori "setuju" dan "baik" sebanyak 55 (24.4%) jawaban dari tiga item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini menyatakan bahwa masih terdapat pegawai yang berpendapat DPK Provinsi Kepri memiliki kinerja pegawai yang baik di Dimensi kualitas kerja dengan rentang skor 4 sebesar 24.4%.

Tanggapan dari responden kategori "kurang baik" dan "kurang setuju", sebanyak 29 (13%) jawaban dari tiga item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden dan Tanggapan dari responden kategori "tidak baik" dan "tidak setuju", sebanyak 1 (0.4%) jawaban dari tiga item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan masih terdapat sebesar 13% dan 0.4% pegawai yang mengatakan bahwa kualitas kerja pegawai yang dihasilkan tidak dalam rentang baik. karna masuk kedalam rentang skor dibawah 3.



Tabel 4.15
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kinerja
Pada Dimensi Kuantitas Kerja

No	Pertanyaan	Persen Pilihan Jawaban				Total
		Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	
4	Anda sudah melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan?	20	49	6	0	75
5	Saya mampu memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	25	42	8	0	75
6	Anda memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas ?	34	29	12	0	75
7	Apakah anda sudah merasa sebagai pegawai yang memiliki Produktivitas kerja yang tinggi?	Tinggi	Cukup Tinggi	Kurang Tinggi	Tidak Tinggi	
		15	43	16	1	75
8	Kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat selesai sebelum diperingatkan.	20	47	7	1	75
JUMLAH		114	210	49	2	375
RATA-RATA (%)		30.4	56	13.1	0.5	100

Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2017*

Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau di Dimensi kuantitas kerja ternyata masuk kedalam kategori "cukup setuju" dan "cukup tinggi" dengan total nilai 210 (56%) dari keseluruhan di lima item pertanyaan yang disuguhkan kepada 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dalam dimensi kuantitas kerja pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri masih belum terwujudkan dengan baik, karena masuk dalam kategori cukup dengan nilai skor 3.

Selanjutnya kategori "setuju" dan "baik" sebanyak 114 (30.4%) jawaban dari lima item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini menyatakan bahwa masih terdapat pegawai yang berpendapat DPK Provinsi Kepri memiliki kinerja pegawai yang baik di Dimensi kuantitas kerja dengan rentang skor 4 sebesar 30.4%.

Tanggapan dari responden kategori "kurang baik" dan "kurang setuju", sebanyak 49 (13.1%) jawaban dari lima item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden dan Tanggapan dari responden kategori "tidak baik" dan "tidak setuju", sebanyak 2 (0.5%) jawaban dari lima item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan masih terdapat sebesar 13.1% dan 0.5% pegawai yang mengatakan bahwa kuantitas kerja pegawai yang dihasilkan tidak dalam rentang baik, karna masuk kedalam rentang skor dibawah 3.

Tabel 4.16
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kinerja
Pada Dimensi Sikap Pegawai

No	Pertanyaan	Persen Pilihan Jawaban				Total
		Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	
9	anda menunjukkan loyalitas atau tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan?	39	36	0	0	75
10	Anda selalu berlaku ramah dalam membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja	33	30	12	0	75
11	Anda selalu menunjukan sikap saling menghormati baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan	34	29	11	1	75
JUMLAH		106	95	23	1	225
RATA-RATA (%)		47.1	42.2	10.2	0.5	100

Sumber: *Data olahan hasil penelitian 2017*

Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau di Dimensi sikap pegawai ternyata masuk kedalam kategori "setuju" dengan total nilai 106 (47.1%) dari keseluruhan di tiga item pertanyaan yang disuguhkan kepada 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap pegawai yang dimiliki pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri sudah dapat dikatakan baik, karena masuk dalam kategori baik dengan nilai skor 4.

Selanjutnya kategori "cukup setuju" sebanyak 95 (42.2%) jawaban dari tiga item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini menyatakan bahwa masih terdapat pegawai yang berpendapat DPK Provinsi Kepri memiliki sikap yang cukup yang bisa diartikan bahwa kinerja pegawai di dimensi sikap pegawai bernilai cukup dengan rentang skor 3 sebesar 42.2%.

Tanggapan dari responden kategori "kurang setuju", sebanyak 23 (10.2%) jawaban dari tiga item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden dan Tanggapan dari responden kategori "tidak setuju" sebanyak 1 (0.5%) jawaban dari tiga item yang disuguhkan ke 75 orang jumlah responden. Hal ini mengindikasikan masih terdapat sebagian kecil sebesar 10.2% dan 0.5% pegawai yang mengatakan bahwa sikap pegawai yang dimiliki DPK Provinsi Kepri dalam keadaan kurang dan tidak baikbaik. karna masuk kedalam rentang skor dibawah 3.

Tabel 4.17
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kinerja

No	Pertanyaan	Persen Pilihan Jawaban				Total
		Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan penuh tanggungjawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	26	39	10	0	75
2	Bagaimana tingkat Ketelitian anda dalam bekerja secara efektif pada berbagai situasi?	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
		13	55	7	0	75
3	Tingkat pengetahuan yang anda memiliki tinggi untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan metode baru	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	
		16	46	12	1	75
4	Anda sudah melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan?	20	49	6	0	75
5	Saya mampu memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	25	42	8	0	75
6	Anda memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas ?	34	29	12	0	75
7	Apakah anda sudah merasa sebagai pegawai yang memiliki Produktivitas kerja yang tinggi?	Tinggi	Cukup Tinggi	Kurang Tinggi	Tidak Tinggi	
		15	43	16	1	75
8	Kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat selesai sebelum diperingatkan.	20	47	7	1	75
9	anda menunjukkan loyalitas atau tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan?	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	
		39	36	0	0	75
10	Anda selalu berlaku ramah dalam membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja	33	30	12	0	75
11	Anda selalu menunjukkan sikap saling menghormati baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan	34	29	11	1	75
JUMLAH		275	445	101	4	825
RATA-RATA (%)		33.3	53.9	12.2	0.6	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian 2017

Secara keseluruhan, tanggapan dari responden kategori "tinggi, "baik" dan "setuju" sebanyak 275 (33.3%) jawaban dari 11 item yang disuguhkan per 1

variabel ke 75 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini menyatakan bahwa kinerja yang dihasilkan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau dikatakan Baik dengan rentang skor 4 sebesar 33.3%.

Selanjutnya dari hasil tanggapan responden mengenai kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau ternyata termasuk golongan kategori "cukup tinggi", "cukup baik" dan "cukup setuju" dengan nilai skor 3 yakni sebanyak 445 (53.9%) jawaban dari 11 item yang disuguhkan per 1 variabel ke 75 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri masih belum dikatakan baik, karena masuk dalam kategori cukup dengan nilai skor 3.

Tanggapan dari responden kategori "kurang tinggi", "kurang baik", "kurang setuju" sebanyak 101 (12.2%) jawaban dari 11 item yang disuguhkan per 1 variabel ke 75 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pada Dinas perpustakaan dan kearsipan rentang skor "kurang" atau nilai 2 menurut sebagian responden yang berjumlah 12.2%. Tanggapan dari responden kategori "tidak tinggi", "tidak baik" dan "tidak setuju" sebanyak 4 (0.6%) jawaban dari 11 item yang disuguhkan per 1 variabel ke 75 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini mengindikasikan hanya 0.6% responden saja yang menyatakan bahwa kinerja mereka berada dalam kategori buruk.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari sebaran jawaban responden diatas yaitu dimana sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja yang

dihasilkan masih belum dikatakan baik karena sebesar 53.9% jawaban responden masuk kedalam kategori cukup.

4. Pengujian Hipotesis Penelitian

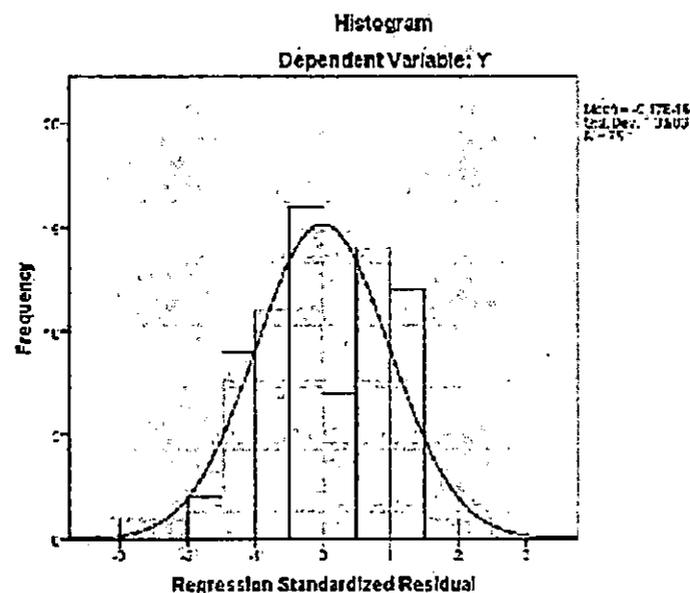
a. Uji Persyaratan Analisis Regresi

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan untuk mendapatkan hasil analisis yang sempurna maka sebelumnya terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian persyaratan analisis, untuk memperoleh keyakinan yang memadai bahwa:

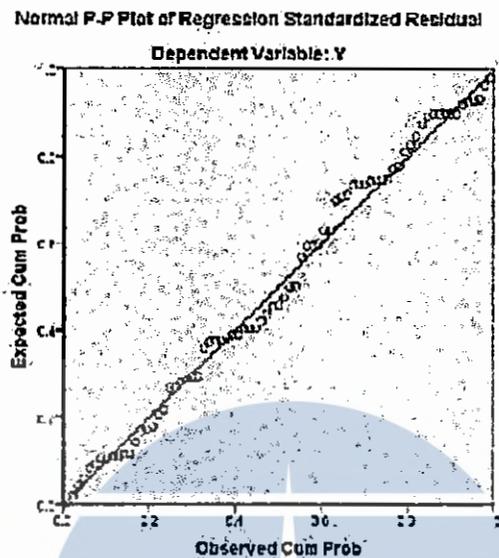
- a) Data yang ada berdistribusi normal, sehingga dilakukan uji normalitas.
- b) Antara data variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier, sehingga dilakukan uji linieritas.

1). Uji Normalitas

Pengujian normalitas dimaksudkan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan sebagai pangkal tolak pengujian hipotesis merupakan data empirik yang memenuhi hakikat naturalistik. Hakikat naturalistik menganut faham bahwa fenomena (gejala) yang terjadi di alam ini berlangsung secara wajar dan dengan kecenderungan berpola.



Histogram Standardized Residual menyerupai bel menghadap keatas, maka berdistribusi normal.



Plot pada PP Plot Standardized Residual mengikuti garis lurus, maka Standardized Residual berdistribusi normal.

2). Uji Linieritas

Pengujian Linieritas digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, apakah linier atukah tidak, dalam hal ini dilakukan pengujian linieritas dengan uji F melalui bantuan aplikasi SPSS 23.00 for Windows, dengan kriteria sebagai berikut:

-Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat tidak linier, dan

-Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier.

a). Uji Linieritas Data Kinerja Pegawai (Y) atas Data Disiplin (X1)

Adapun hasil dari olahan rumus SPSS 23.00 for windows untuk Data dari hasil penelitian variabel kinerja pegawai (Y) dan disiplin (X1) disajikan dalam tabel dibawah berikut ini:

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups (Combined)	1234.063	19	64.951	10.904	.000
	Linearity	820.231	1	820.231	137.699	.000
	Deviation from Linearity	413.831	18	22.991	3.860	.000
Within Groups		327.617	55	5.957		
Total		1561.680	74			

Berdasarkan Nilai F pada hasil output diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar= 3.860. Sedangkan Nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5% yaitu: $\alpha = (0,05; k-1) ; (n-k) = (2-1) ; (75 - 2) = 73 (0,05; 1; 73) = 3.972$ (lihat Lampiran 6. Tabel F). oleh karna nilai Fhitung lebih kecil dari nilai Ftabel yakni $3.860 < 3.972$ maka berarti hubungan variabel kinerja pegawai (Y) dengan variabel disiplin (X2) adalah linier.

b) Uji Linieritas Data Kinerja Pegawai (Y) atas Data Lingkungan Kerja (X1)

Adapun hasil dari olahan rumus SPSS 23.00 for windows untuk Data dari hasil penelitian variabel kinerja pegawai (Y) dan lingkungan kerja (X2) disajikan dalam tabel dibawah berikut ini:

ANOVA Table

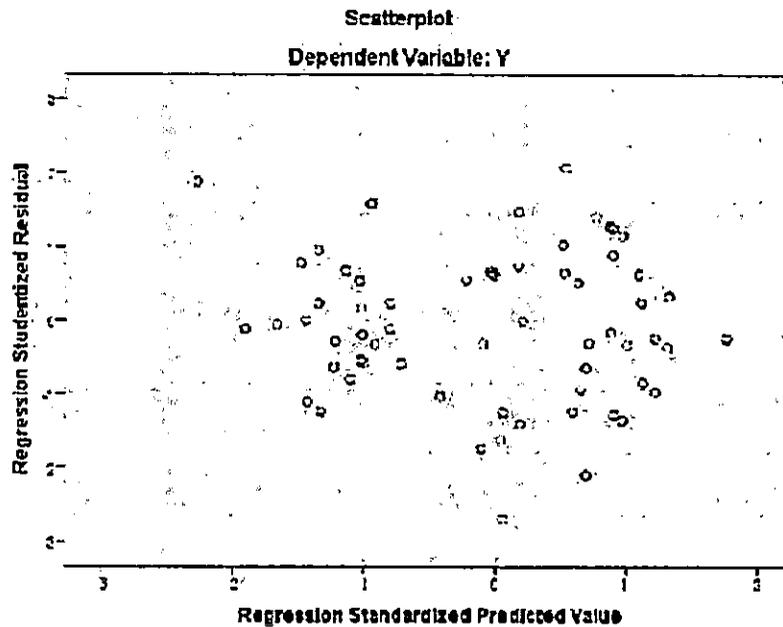
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups (Combined)	1013.345	18	56.297	5.749	.000
	Linearity	688.241	1	688.241	70.288	.000
	Deviation from Linearity	325.104	17	19.124	1.953	.032
	Within Groups	548.335	56	9.792		
	Total	1561.680	74			

Berdasarkan Nilai F pada hasil output diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar= 3.860. Sedangkan Nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5% yaitu: $\alpha = (@;k-1) ; (n-k) = (2-1) ; (75 - 2) = 73 (0,05;1; 73) = 3.972$ (lihat Lampiran 6. Tabel F). oleh karna nilai Fhitung lebih kecil dari nilai Ftabel yakni $1.953 < 3.972$ maka berarti hubungan variabel kinerja pegawai (Y) dengan variabel lingkungan kerja (X2) adalah linier.

3). Uji Heteroskedastisitas

pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual data pengamatan yang satu ke data lainnya. Adapun kriteria gambaran dari output grafik scatterplot perihal ada atau tidaknya gejala tersebut yakni:

- Terjadi Homoskedastisitas jika titik-titik pada grafik menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak memiliki pola yang teratur.
- Terjadi Heteroskedastisitas jika titik-titik pada grafik memiliki pola teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang.



Pada persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan terdapatnya Heteroskedastisitas, ini menunjukkan bahwa dalam persamaan tersebut terdapat perbedaan varians dari residu pengamatan kepengamatan lainnya dengan menyebarnya titik titik pada gambar tersebut.

4). Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi korelasi antar variabel bebas/ model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.345	2.757		1.938	.056		
	X1	.421	.069	.517	6.087	.000	.710	1.408
	X2	.383	.085	.385	4.535	.000	.710	1.408

a. Dependent Variable: Y

Dari data yang dsajikan diatas terlihat pada analisis regresi linier berganda yang dilakukan peneliti tidak terjadi Multikolinearitas, dimana:

- o Nilai Koefisien toleransi (tolerance) variabel disiplin (x1) sebesar 0.710 > 0.10 dan nilai faktor inflasi (VIF) sebesar 1.408 < 10, maka berarti tidak terjadi Multikolinearitas antara variabel kinerja (y) atas variabel disiplin (x1).
- o Nilai Koefisien toleransi (tolerance) variabel lingkungan kerja (x2) sebesar 0.710 > 0.10 dan nilai faktor inflasi (VIF) sebesar 1.408 < 10, maka berarti tidak terjadi Multikolinearitas antara variabel kinerja (y) atas variabel lingkungan kerja (x2).

5). Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi. persamaan regresi yang baik dan layak untuk dipergunakan melakukan prediksi adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. salah satu mengukurnya adalah dengan uji Durbin Waston (DW) dengan ketentuan:

- o Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW di bawah -2 ($DW < -2$).
- o Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW diantara -2 dan +2 atau ($-2 < DW < +2$).
- o Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas +2 ($DW > +2$).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.631	.620	2.83013	1.200

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis yang disajikan diatas didapat Durbin Waston (DW) berada diantara -2 dan +2 yakni sebesar 1.200, oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi

b. Koefisein Korelasi

Analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variable dependen dan variable independen 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} = Korelasi antara variable X dan Y

N = Jumlah respnden

X_1, X_2 = Variabel independent

Y = Variabel dependent

Tabel 4.18 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.1999	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2006

Selanjutnya dari hasil analisis regresi berganda pada table summary diketahui bahwa nilai R (korelasi) adalah 0.794. berdasarkan tabel pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (Tabel 4.17) nilai R (Korelasi) 0.794 menunjukkan hubungan antara Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja merupakan hubungan positif dalam katgori kuat (interval 0.600-0.799). Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan significant terhadap Kinerja. Hal ini berarti bahwa variable Disiplin dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variable Kinerja secara bermakna.

Analisis Korelasi berganda dipergunakan untuk mengetahui signifikansi korelasi atau keeratan pengaruh atau mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Dalam hal ini analisis korelasi berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.00 For Windows (Korelasi Pearson) dengan kriteria pengujian:

- Jika signifikansi (sig.) < 0.05, maka berarti terjadi hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan sebaliknya jika

signifikansi (sig.) > 0.05 maka berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- Jika nilai koefisien korelasi pearson mendekati angka 1 maka hubungan yang terjadi adalah kuat/erat, dan sebaliknya jika nilai koefisien korelasi pearson mendekati nilai 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Adapun hasil analisis berganda dengan bantuan program SPSS 23.00 for Windows (korelasi pearson) dimaksud dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah berikut:

		Kinerja	Disiplin	Lingkungan
Kinerja	Pearson Correlation	1	.725**	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	75	75	75
Disiplin	Pearson Correlation	.725**	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	75	75	75
Lingkungan	Pearson Correlation	.664**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	75	75	75

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

Dari tabel diatas, diketahui nilai signifikansi dan nilai-nilai koefisien korelasi pearson yang dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai signifikansi (sig.) antara variabel disiplin dengan variabel kinerja aparatur sebesar $0.000 < 0.05$ berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja.
- Nilai signifikansi (sig.) antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja aparatur sebesar $0.000 < 0.05$ berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja.

- Nilai signifikansi (sig.) antara variabel disiplin dengan variabel lingkungan kerja aparatur sebesar $0.000 < 0.05$ berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel disiplin dengan variabel lingkungan kerja.
- Nilai koefisien korelasi pearson antara variabel disiplin dengan kinerja adalah sebesar 0.725 (mendekati angka 1) berarti hubungan antara variabel disiplin dengan kinerja erat.
- Nilai koefisien korelasi pearson antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja adalah sebesar 0.664 (mendekati angka 1) berarti hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja erat.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, pengaruh yang terbentuk positif atau negative dan sejauh mana tingkat pengaruh antara variabel digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah salah satu cara yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang ada. Proses analisis data ini menggunakan bantuan program SPSS 23.00 for Windows.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan regresi linier berganda dihasilkan beberapa output hasil regresi, alah satunya adalah table coefficients seperti berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.345	2.757		1.938	.056
	Disiplin	.421	.069	.517	6.087	.000
	Lingkungan	.383	.085	.385	4.535	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel Coefficients diatas dapat disusun suatu persamaan garis regresi seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5.345 + 0.517X_1 + 0.385X_2$$

Ket :

Y = Nilai Variabel Kinerja

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Disiplin

X₂ = Lingkungan Kerja

Nilai-nilai Koefisien Regresi yang signifikan di $p < 0.05$ dari persamaan regresi linier berganda tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

-Konstanta (a) sebesar 5.345 artinya bahwa apabila tidak ada perubahan dari Disiplin (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) maka Kinerja (Y) nilainya adalah 5.345 (Nilai awal Kinerja tanpa ada pengaruh dari X₁ dan X₂).

-Koefisien regresi (b₁) variable Disiplin (X₁) sebesar 0.517, artinya bahwa apabila terdapat kenaikan satu nilai Disiplin (X₁) akan memberikan kenaikan nilai pada Kinerja (Y) sebesar 0.517. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin dan Kinerja.

-Koefisien regresi (b₂) variable Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0.385, artinya bahwa apabila terdapat kenaikan satu nilai Lingkungan Kerja (X₂) akan memberikan kenaikan nilai pada Kinerja (Y) sebesar 0.385. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja.

d. Uji Parsial Model Regresi (uji t)

Dari hasil uji t dapat diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen. Selanjutnya dilakukan uji t secara parsial dari masing-masing variabel independen. Selanjutnya dilakukan ujian secara parsial dari masing-masing variabel dari independen terhadap variabel Kinerja.

1). Uji parsial model regresi variabel Disiplin

Untuk mengetahui hubungan antara variabel Disiplin dengan variabel Kinerja dilakukan dengan melihat hasil uji t. Dimana langkah-langkah dalam pengujian tersebut sebagai berikut :

- Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
Ho = 0, artinya Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja
Ha ≠ 0, artinya Disiplin berpengaruh terhadap kinerja
- Menentukan taraf signifikansi
Taraf signifikansi menggunakan 0.05 (@=5%)
- Menentukan t hitung dan t tabel
 - √ Dari tabel Coefficients
 - √ Menentukan t tabel, tabel distribusi t dicari dengan menggunakan tingkat signifikansi $0.05/2 = 0.025$ dalam uji 2 sisi dengan derajat kebebasan (df) = n-k-1 yang berarti $75-2-1=72$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Dari uji 2 sisi dengan signifikansi 0.025 diperoleh nilai t tabel sebesar (lihat lampiran 4)
- Pengambilan Keputusan
 - √ Ho diterima apabila t hitung ≤ t tabel
 - √ Ho ditolak apabila t hitung > t tabel

- Hasil Pengujian

Dari tabel Coefficient, diperoleh nilai thitung sebesar 6.087 dan dari t tabel distribusi t diperoleh nilai ttabel sebesar 2.289 (lihat lampiran 5). Dengan membandingkan antara nilai thitung dan nilai ttabel diketahui bahwa nilai thitung (6.087) > t tabel (2.289) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian berarti bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

2). Uji parsial model regresi lingkungan kerja

Untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja dilakukan dengan melihat hasil uji t. Dimana langkah-langkah dalam pengujian tersebut sebagai berikut :

- Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

$H_a \neq 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

- Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan 0.05 (@=5%)

- Menentukan t hitung dan t tabel

√ Dari tabel Coefficients

√ Menentukan t tabel, tabel distribusi t dicari dengan menggunakan tingkat signifikansi $0.05/2 = 0.025$ dalam uji 2 sisi dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ yang berarti $75-2-1=72$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Dari uji 2 sisi dengan signifikansi 0.025 diperoleh nilai ttabel sebesar (lihat lampiran 5).

- Pengambilan Keputusan

$\sqrt{H_0}$ diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$\sqrt{H_0}$ ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

- Hasil Pengujian

Dari tabel Coefficient, diperoleh nilai t hitung sebesar 4.535 dan dari t tabel distribusi t diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.289 (lihat lampiran 5). Dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} diketahui bahwa nilai t_{hitung} (4.535) $>$ t_{tabel} (2.289) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

e. Uji Serempak Model Regresi (Uji F)

Dalam uji serempak model regresi (uji F) harus diketahui nilai dari F hitung. Nilai F hitung dapat dilihat dari tabel Anova hasil regresi linier berganda. Untuk menguji apakah variabel Disiplin dan Lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja, F hitung pada tabel Anova perlu dibandingkan dengan F tabel. Dari hasil regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 61.488. Sedangkan Nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5% yaitu: $\alpha = (k-1) ; (n-k) = (2-1) ; (75 - 2) = 73$ ($0,05;1; 73$) = 3.972 (lihat Lampiran 6. Tabel F). Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $61.488 > 3.972$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan significant terhadap kinerja pada DPK Provinsi Kepri.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R Square) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai R square berada di interval (0.1). apabila nilai R Square kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variasi variable dependen yang dapat dijelaskan hampir tidak ada. Jika nilai mendekati satu, berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen. Nilai R Square dapat dilihat pada table Model Summary hasil regresi berganda berikut ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.631	.620	2.83013	1.200

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R² (R Square) atau koefisien determinasi adalah 0.631 yang berarti bahwa sumbangan pengaruh dari variable independen adalah 63,1 %, hasil tersebut memberikan pengertian bahwa variable dependen Kinerja dapat dijelaskan oleh variable independen X1 dan X2 dengan persentase sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar 36.9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Dalam pelaksanaan tugas Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau memiliki Visi, Misi dan Tujuan yang jelas yang sebagian berupa pelayanan, maka Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau dituntut memiliki disiplin serta terpenuhinya lingkungan kerja yang kondusif dalam menunjang pekerjaannya, yang bertujuan mendapatkan kinerja yang baik. Komposisi sumber daya manusia (SDM) pada DPK Provinsi Kepri didominasi

perempuan dengan tingkat pendidikan mayoritas sarjana (S1). Pegawai baik PNS dan PTT sebagai sumber daya manusia yang dimiliki DPK merupakan bahan penelitian yang peneliti lakukan. Penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada DPK Provinsi Kepri. Disiplin dan lingkungan kerja merupakan variable bebas dan kinerja merupakan variable terikat.

Menjawab perumusan masalah yang pertama yakni bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau, dapat dilihat dari 3 hal yakni hasil sebaran kuesioner tentang kinerja pegawai, yang kedua dengan dilakukannya observasi oleh peneliti serta dengan dilakukannya wawancara oleh masyarakat/pengunjung sebagai cerminan penilaian kinerja oleh masyarakat. Variabel terikat Kinerja berisikan 11 pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner dan disebarakan terhadap 75 responden yaitu pegawai DPK Provinsi Kepri. Secara umum responden terdapat dalam kategori skor 3 yakni "cukup baik", "cukup setuju" dan "cukup tinggi", hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pada DPK Provinsi Kepri masih belum bisa dikatakan baik jika dilihat dari rentang skor yang disajikan dalam penyebaran kuesioner, dengan persentase sebesar 53.9% total ada 7 sub indikator yang masuk kategori skor 3 ini, pengamatan yang dilakukan peneliti juga masih belum menunjukkan kinerja yang maksimal pada DPK, masih seringnya pegawai tidak berada ditempatnya saat jam kerja belangsung dapat mengakibatkan penyelesaian tugas pekerjaan akan terhambat dan tujuan instansi tidak akan tercapai dengan tepat dan cepat. terkait pelayanan juga masih tidak berada ditempat seharusnya pegawai menjaga ruangan yang mengakibatkan sulitnya pengunjung jika ingin bertanya dan mencari informasi.

Berkaitan dengan Kinerja yang ada pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau, dilihat dari 3 indikator kinerja yang digunakan pada penelitian ini, dari 3 indikator tersebut dijabarkan dalam 11 sub indikator yang dijadikan pertanyaan untuk kuesioner, dari hasil yang didapat bahwa menunjukkan pada indikator Kualitas, yang ada pada DPK Provinsi Kepri masuk dalam kategori "Cukup" yakni skor nya di posisi 3. dari masing-masing sub indikator seperti "pencapaian prestasi dalam bekerja" dapat dikatakan bahwa usaha dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan penuh tanggungjawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan masih belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, lalu sub indikator "ketelitian" dapat dikatakan masih belum baiknya ketelitian pegawai yang ada di DPK dalam menjalankan tugasnya dengan baik, dan "kemampuan mengikuti perkembangan IPTEK" dari hasil kuesioner yang disebarkan menunjukkan bahwa Indikator ini termasuk juga kedalam kategori cukup, bisa dikatakan bahwa Tingkat pengetahuan yang di miliki pegawai untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan metode baru masih belum baik.

Selanjutnya indikator Kuantitas, yang ada pada DPK Provinsi Kepri masuk dalam kategori "Cukup" yakni skor nya di posisi 3. dari masing-masing sub indikator yakni "Penyelesaian tugas" dapat dikatakan pegawai masih belum banyak melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan, kemudian pada sub indikator "Efektivitas waktu" hasil kuesioner mengatakan bahwa hasilnya pegawai masih belum baik memanfaatkan waktu kerja yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan. lalu sub indikator "Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki" ini masuk dalam skor 4 kategori baik, berarti dapat dikatakan pegawai sudah memiliki pengetahuan dan keahlian untuk

mendukung pelaksanaan tugas yang diberikan. dan sub indikator "Produktivitas Kerja" hasil kuesioner menunjukkan bahwa skor pada sub indikator ini masuk dalam kategori "cukup" bernilai 3, bisa dikatakan bahwa pegawai masih belum memiliki Produktivitas kerja yang tinggi.

Selanjutnya indikator Sikap pegawai, yang ada pada DPK Provinsi Kepri masuk dalam kategori "Baik" yakni skor nya di posisi 4. bisa dikatakan bahwa sikap pegawai yang ada pada DPK Provinsi Kepri yang mana merupakan salah satu indikator kinerja sudah dilaksanakan dengan baik. itu berarti bahwa loyalitas yang dimiliki pegawai masuk kedalam kategori baik, juga berlaku ramah dan membina hubungan kerja sama yang harmonis antar sesama pegawai juga dengan atasan serta menunjukan sikap saling menghormati baik antar sesama pegawai.

Kenyataan dilapangan juga terlihat dari hasil observasi yang peneliti lakukan, pelaksanaan disiplin dan keadaan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri. Masih belum baiknya disiplin yang ditunjukkan pegawai menyebabkan kinerja yang dihasilkan juga belum bisa dikatakan baik. masih seringnya pegawai tidak berada ditempatnya saat jam kerja belangsung dapat mengakibatkan penyelesaian tugas pekerjaan akan terhambat dan tujuan instansi tidak akan tercapai dengan tepat dan cepat. terkait pelayanan juga masih tidak berada ditempat seharusnya pegawai menjaga ruangan yang mengakibatkan sulitnya pengunjung jika ingin bertanya dan mencari informasi.

Kinerja selanjutnya dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri adalah Sisi pelayanan, juga terlihat masih belum dimaksimalkan dengan baik, peletakan buku yang berserakan, di rak buku juga terlihat tidak rapi, tidak ada nya

informasi mengenai buku apa di rak-rak buku yang menyulitkan pengunjung untuk mencari buku, ruangan yang sunyi, alat pencari buku otomatis yang hanya berfungsi 1 dari 2 yang disediakan, serta tidak sesuainya peletakan buku dengan mesin pencari yang membuat pengunjung akan kesulitan. serta masih banyaknya ruangan yang belum terpakai dan hanya akan membuat rusak sarana yang tersedia jika tidak digunakan dan dimanfaatkan dengan baik. Selain itu juga terlihat dari data yang didapat bahwa masih ada tugas-tugas yang dilaksanakan tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan, selanjutnya dari hasil wawancara yang dilakukan kepada masyarakat/pengunjung yang berpendapat bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau masih belum dilaksanakan dengan baik. Disiplin dan Lingkungan Kerja merupakan satu paket yang dibutuhkan dalam menunjang kinerja pada pegawai. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh Disiplin dan Lingkungan Kerja diharapkan menjadi salah satu pertimbangan bagi para pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Kemudian untuk menjawab perumusan masalah yang kedua yakni apakah terdapat pengaruh dari disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau maka dapat dijelaskan dari hasil sebaran kuesioner Variabel disiplin berisikan 12 pertanyaan dan disebarkan terhadap 75 responden yaitu pegawai DPK Provinsi Kepri. Secara umum responden terdapat dalam kategori skor 3 yakni "kadang-kadang", "cukup setuju" dan "cukup baik" terkait disiplin pada DPK Provinsi Kepri, hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan disiplin pada DPK masih belum berjalan dengan baik, dari 12 pertanyaan yang disampaikan pada penyebaran kuesioner, rekapitulasi yang tertera

dalam kategori bernilai 4 yakni "Baik", "Setuju" dan "Sering" hanya terdapat pada 5 indikator yang terdiri dari Bekerja sesuai jam kerja, Bekerja sesuai tupoksi, Ketaatan pada aturan, menghargai pimpinan dan bertanggungjawab dengan jumlah persentase sebesar 39% sedangkan persentase terbesar terletak pada rentang skor 3 dengan 45.8% dari 7 indikator pertanyaan yang disajikan ketujuhanya masuk dalam kategori skor 3. dapat dikatakan pelaksanaan disiplin belum dijalankan dengan baik.

Dari hasil analisis regresi berganda secara parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung sebesar 6.087 dan dari ttabel distribusi t diperoleh nilai ttabel sebesar 2.289 (lihat lampiran 5). Dengan membandingkan antara nilai thitung dan nilai ttabel diketahui bahwa nilai thitung ($6.087 > 2.289$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian berarti bahwa terdapat pengaruh dari Disiplin terhadap Kinerja. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya untuk menjawab perumusan masalah yang ketiga yakni apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Provinsi Kepulauan Riau maka dapat dijelaskan dari hasil sebaran kuesioner Variabel lingkungan kerja berisikan 11 pertanyaan dan disebarakan terhadap 75 responden yaitu pegawai DPK Provinsi Kepri. Secara umum responden terdapat dalam kategori skor 3 yakni "cukup baik" dan "cukup setuju" terkait lingkungan kerja pada DPK Provinsi Kepri. hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan yang ada pada DPK Provinsi Kepri masih belum dapat dikatakan baik karena persentase hasil pada penyebaran kuesioner masuk kedalam kategori skor 3 dengan sumbangan sebesar 49.9% dengan total 6 indikator.

lingkungan kerja yang belum baik pada DPK Provinsi Kepri juga dapat dilihat dari kutipan dari sidak (inspeksi mendadak) oleh Sekretaris Daerah Prov Kepri ke DPK pada Selasa (14/2/17) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang dilihat dari baik tidaknya kinerja dari perpustakaan adalah baiknya sarana dan prasarana yang tersedia, dari sidak yang dilakukan sekda tersebut dengan memasuki satu persatu ruangan yang ada, Sekda menghimbau agar dapat lebih memaksimalkan penggunaan fasilitas yang ada. sebagaimana terlihat saat sidak yang juga penulis ikuti tersebut, masih terdapat ruangan kerja yang padat dan tidak luas yang mengakibatkan tidak nyamannya pegawai saat bekerja, kurangnya fasilitas kantor seperti alat tulis kantor (ATK) berupa printer yang tidak digunakan karena rusak dan tidak diperbaiki serta padatnya ruangan di beberapa bagian kantor mengakibatkan ketidaknyamanan pegawai itu sendiri dalam bekerja. dari sisi pelayanan juga terlihat masih belum dimaksimalkan dengan baik, peletakan buku yang berserakan, di rak buku juga terlihat tidak rapi, tidak ada nya informasi mengenai buku apa di rak-rak buku yang menyulitkan pengunjung untuk mencari buku, ruangan yang sunyi, alat pencari buku otomatis yang hanya berfungsi 1 dari 2 yang disediakan, serta tidak sesuainya peletakan buku dengan mesin pencari yang membuat pengunjung akan kesulitan. serta masih banyaknya ruangan yang belum terpakai dan hanya akan membuat rusak sarana yang tersedia jika tidak digunakan dan dimanfaatkan dengan baik.

Selanjutnya pada variable lingkungan kerja dilihat dari tabel Coeffisient, diperoleh nilai thitung sebesar 4.535 dan dari ttabel distribusi t diperoleh nilai ttabel sebesar 2.289 (lihat lampiran 5). Dengan membandingkan antara nilai thitung dan nilai ttabel diketahui bahwa nilai thitung (4.535) $>$ ttabel (2.289) maka

Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Dan yang terakhir untuk menjawab perumusan masalah yang keempat yakni apakah terdapat pengaruh dari disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau maka dapat dijelaskan dari hasil analisis regresi berganda secara serempak (Uji f) diperoleh nilai dari Fhitung sebesar 61.488. Sedangkan Nilai Ftabel dengan taraf signifikansi 5% yaitu: $\alpha = (0,05; k-1) ; (n-k) = (2-1) ; (75 - 2) = 73 (0,05; 1; 73) = 3.972$ (lihat Lampiran 6. Tabel F). Hal ini menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $61.488 > 3.972$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.

Dari hasil analisis regresi berganda pada table summary diketahui bahwa nilai R (korelasi) adalah 0.794. berdasarkan tabel pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (Tabel 4.12) nilai R (Korelasi) 0.794 menunjukkan hubungan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja merupakan hubungan positif dalam kategori kuat (interval 0.600-0.799). Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa variable disiplin dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variable kinerja secara bermakna.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat diketahui bahwa baik secara serempak maupun parsial, kedua variable penelitian (Disiplin dan

Lingkungan kerja) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri. Kedua variable secara simultan memberikan kontribusi (63.1%).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan memperoleh bukti empirik mengenai seberapa besar pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepri. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau masuk dalam kategori Cukup, hal tersebut dilihat dari hasil tanggapan responden mengenai kuesioner yang diberikan yang berisi 11 sub indikator mengenai kinerja berdasarkan. Hasil secara keseluruhan indikator kinerja tersebut masuk dalam kategori "Cukup" dengan skor 3. Selain itu juga terlihat dari data yang didapat bahwa masih ada tugas-tugas yang dilaksanakan tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan. Kemudian dari obeservasi yang peneliti lakukan masih adanya pegawai yang tidak berada ditempatnya bekerja saat jam kerja, selanjutnya dari hasil wawancara yang dilakukan kepada masyarakat/pengunjung yang berpendapat bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau masih belum dilaksanakan dengan baik.
2. Secara parsial, terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai dengan memberikan pengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 6.087 dan dengan taraf kesalahan $0.000 < 0.05$. Artinya disiplin pegawai menentukan

optimasi pembentukan kinerja pegawai dalam bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.

3. Secara parsial, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan memberikan pengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 4.535 dan dengan taraf kesalahan $0.000 < 0.05$. hal ini berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja DPK. Artinya lingkungan kerja menentukan optimasi pembentukan kinerja pegawai dalam bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau.
4. Secara simultan terdapat pengaruh antara disiplin dan lingkungan kerja sebesar 63,1% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 36.9% ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak disebutkan dalam model ini. Hal ini berarti disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berperan untuk meningkatkan proses pembentukan kinerja pegawai dalam rangka mewujudkan keberhasilan organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut saran-saran yang diharapkan berguna yang meliputi :

- a. Terkait dengan Kinerja, Organisasi perlu membuat tolak ukur/penilaian kinerja individu yang jelas setiap tahunnya, dimana kinerja tersebut meliputi kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang ada. Adanya tolak ukur yang jelas tersebut diharapkan pegawai akan terpacu untuk dapat berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh dan memperhatikan kuantitas dan kualitas hasil kerja.

- b. Adapun saran penulis terkait disiplin, agar instansi yakni Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau untuk lebih memperketat aturan disiplin dan aturan kerja yang telah ditetapkan dengan menambah aturan dalam disiplin kantor seperti memberikan sanksi jika pegawai terlambat datang ke kantor sebanyak 3 kali.
- c. Adapun saran penulis kepada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau agar lebih meningkatkan kesadaran mulai dari diri sendiri untuk lebih disiplin dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik karena sebagian besar pekerjaan mereka dilihat dan tentunya dinilai oleh masyarakat/pengunjung, seperti membuat aturan terhadap diri pribadi yang berkaitan dengan disiplin seperti sudah tiba di kantor sebelum pukul 08.00 wib psg. Kemudian dengan taraf kantor yang tinggi yakni tingkat Provinsi tentu diperlukan pandangan yang baik dari masyarakat/pengunjung dari apa yang mereka lihat, dari tingkah laku dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai untuk meningkatkan citra dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau itu sendiri.
- d. Kemudian dapat mengubah beberapa sistem yang telah diterapkan sebelumnya seperti melakukan perapian terhadap buku sebaiknya dilakukan bukan pada jam kerja. meningkatkan berbagai hal yang masih kurang seperti ketersediaan buku juga sarana dan pra sarana seperti memperbanyak buku keluaran terbaru, sarana berupa aktifnya mesin pencari buku otomatis, memiliki denah ruangan yang lengkap dan mudah dimengerti.

DAFTAR PUSTAKA**BUKU**

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2001). *Seri Ilmu sumber daya manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, M. (2004). *Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri ed-4*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas Dan Validitas, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Handoko, TH. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P.M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior Seventh Edition*. Singapore: McGraw- Hill Book Co.
- Malhotra, (2005). *Riset Penelitian*. Jakarta: Gramedia Putaka Utama.
- Mangkunegara, A.P (2014). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia. cetakan ketujuh*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan ke tigabelas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. dan Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mardiana, (2005), *Manajemen Produksi*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI,

- Mathis, R.L. dan Jackson. J.H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A.S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Sasmita Bros.
- Nitisemito, A.S. (2015). *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, H. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *MSDM untuk Perusahaan edisi ke-3 cetakan ke 6*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, S.W. (2005). *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Sarwoto. (1991). *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Sedarmayanti. (2001). *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sentono, S.P. (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, B. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Remaja Yosda Karya.
- Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga

Penerbit Fekon UI.

Sinungan, M. (2005). *Produktifitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudjana, N. (2008). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT.

Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Syafie, I.K, dkk. (1999). *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Reneka Cipta.

Tanjung, H dan Arep dan Ishak. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: Universitas Trisakti.

UNDANG-UNDANG DAN PERATURAN:

Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-

Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang- Undang Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan.

Undang- Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai

Negeri Sipil.

JURNAL

Hardjanti, TB. dan Rahadhini, MD. (2011), *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5 No. 2. Desember 2011: 100-110.

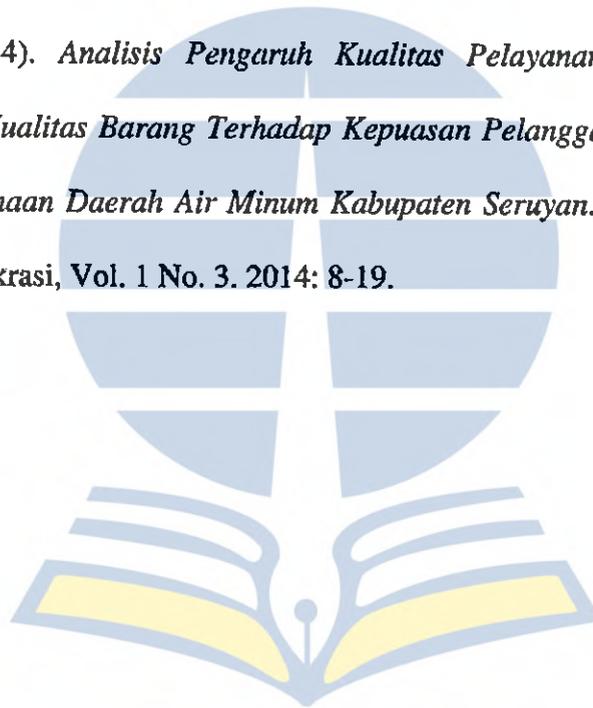
Naibaho dan Hastuti dan Firmanto.A. dan Veryco dan Sugiarto. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus*

Universitas Pelita Harapan Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol 5, No: 1, April 2010: 22-26.

Sugeng, S. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah)*. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol 1 No.1 April 2013: 1-15.

Supriadi, D. (2013). *Studi Tentang Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sesayap Hilir Kabupaten Tana Tidung*, *eJournal Pemerintahan Integratif*, Vol:1. No: 3. Hal: 304-318.

Sutrisman (2014). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Kinerja Pegawai Dan Kualitas Barang Terhadap Kepuasan Pelanggan Kelompok Rumah Tangga Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Seruyan*. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, Vol. 1 No. 3. 2014: 8-19.



Lampiran 1

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yth.

Sdr Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah Aldo Septama Putra Mahasiswa Pascasarjana Jurusan Magister Administrasi Publik dengan nomor induk mahasiswa 500580117 di Universitas Terbuka, Batam, sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul: "PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU".

Sehubungan dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan Anda untuk dapat menjadi responden dalam mengisi kuisisioner penelitian sebagaimana yang terlampir di bawah ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban Anda.

Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Aldo Septama Putra

NIM. 500580117

I. Petunjuk Pengisian

- Kuesioner ini diperuntukan bagi seluruh Pegawai DPK Provinsi Kepri
- Berilah tanda check list (√) pada kolom yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- Terdapat empat alternatif jawaban, yaitu :

4= Setuju	4= Baik	4= Selalu	4= Tinggi
3= Cukup Setuju	3= Cukup Baik	3= Kadang-Kadang	3= Cukup Tinggi
2= Kurang Setuju	2= Kurang Baik	2= Jarang	2= Kurang Tinggi
1= Tidak Setuju	1= Tidak Baik	1= Tidak Pernah	1= Rendah

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (*boleh tidak di isi*) :
2. Umur :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Pangkat :
5. Lama Bekerja :
 - a. 0-5 Tahun
 - b. 5-10 Tahun
 - c. 10-15 Tahun
 - d. 15-20 Tahun
 - e. > 20 Tahun

VARIABEL DISIPLIN (X1)

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		Selalu	Kadang-Kadang	Jarang	Tidak Pernah
FREKUENSI KEHADIRAN					
1	Kehadiran tepat waktu Apakah anda selalu hadir dikantor tepat pada waktunya?				
2	Pulang tepat waktu Apakah anda pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?				
3	Konsistensi berada di tempat kerja Apakah anda selalu berada dikantor saat jam kerja mulai hingga selesai?				
KETAATAN PADA STANDAR KERJA					
4	Bekerja sesuai jam kerja Saya bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan oleh instansi.				
5	Waktu penyelesaian pekerjaan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya.				
6	Bekerja sesuai Tupoksi Bagaimana kemampuan anda untuk memahami kaitan antara tanggungjawab pekerjaan dengan tujuan organisasi?	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik
KETAATAN PADA PERATURAN					
7	Ketaatan pada aturan Bagaimanakah sikap anda dalam mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh Instansi?				
8	Pemberian hukuman dan sanksi Bagaimana pandangan anda terkait pemberian hukuman dan sanksi di DPK sudah di jalankan dengan sebagaimana mestinya?				
9	Pemberian penghargaan Apakah penghargaan yang diberikan oleh pihak instansi sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Pegawai?	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		Selalu	Kadang-Kadang	Jarang	Tidak Pernah
ETIKA KERJA					
10	Menghargai Pimpinan Apakah anda selalu menghargai pimpinan ditempat anda bekerja				
11	Bertanggungjawab Apakah anda sudah melakukan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggungjawab				
12	Transparansi Apakah anda selalu menunjukkan sikap transparansi dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan?				



VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

N O	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik
Suasana Kerja					
1	Ketersediaan Peralatan kerja Bagaimana Kelengkapan Peralatan yang tersedia di DPK?				
2	Apakah Peralatan yang tersedia dapat digunakan sesuai dengan tujuan penggunaannya?	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
3	Kenyamanan dalam bekerja Anda sudah merasa nyaman selama bekerja diruangan yang anda tempati saat ini				
4	Apakah DPK sudah memberikan kenyamanan anda untuk dapat bekerja dengan baik?	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik
5	Prosedur atau instruksi Kerja Bagaimana Anda memegang erat sistem pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan.				
6	Tingkat Keamanan Bagaimana tingkat keamanan pada DPK?				
HUBUNGAN KERJA					
7	Kerja sama antar pegawai Bagaimana kemampuan Anda untuk membangun jaringan kerja sama agar tetap kooperatif?	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik
8	Hubungan dengan atasan Besarkah Keterbukaan Hubungan antara anda sebagai pegawai dengan atasan?	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
9	Pemecahan Masalah yang di hadapi Bagaimana Kemampuan anda untuk memahami berbagai bentuk permasalahan kompleks yang saling berhubungan dan prosedural?	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik
POLA KOMUNIKASI					
10	Komunikasi Antar Pegawai Bagaimana Komunikasi yang terjalin antara anda dengan sesama rekan kerja?				
11	Komunikasi Dengan Atasan Bagaimana Kelancaran Komunikasi anda terhadap pimpinan?				



VARIABEL KINERJA (Y)

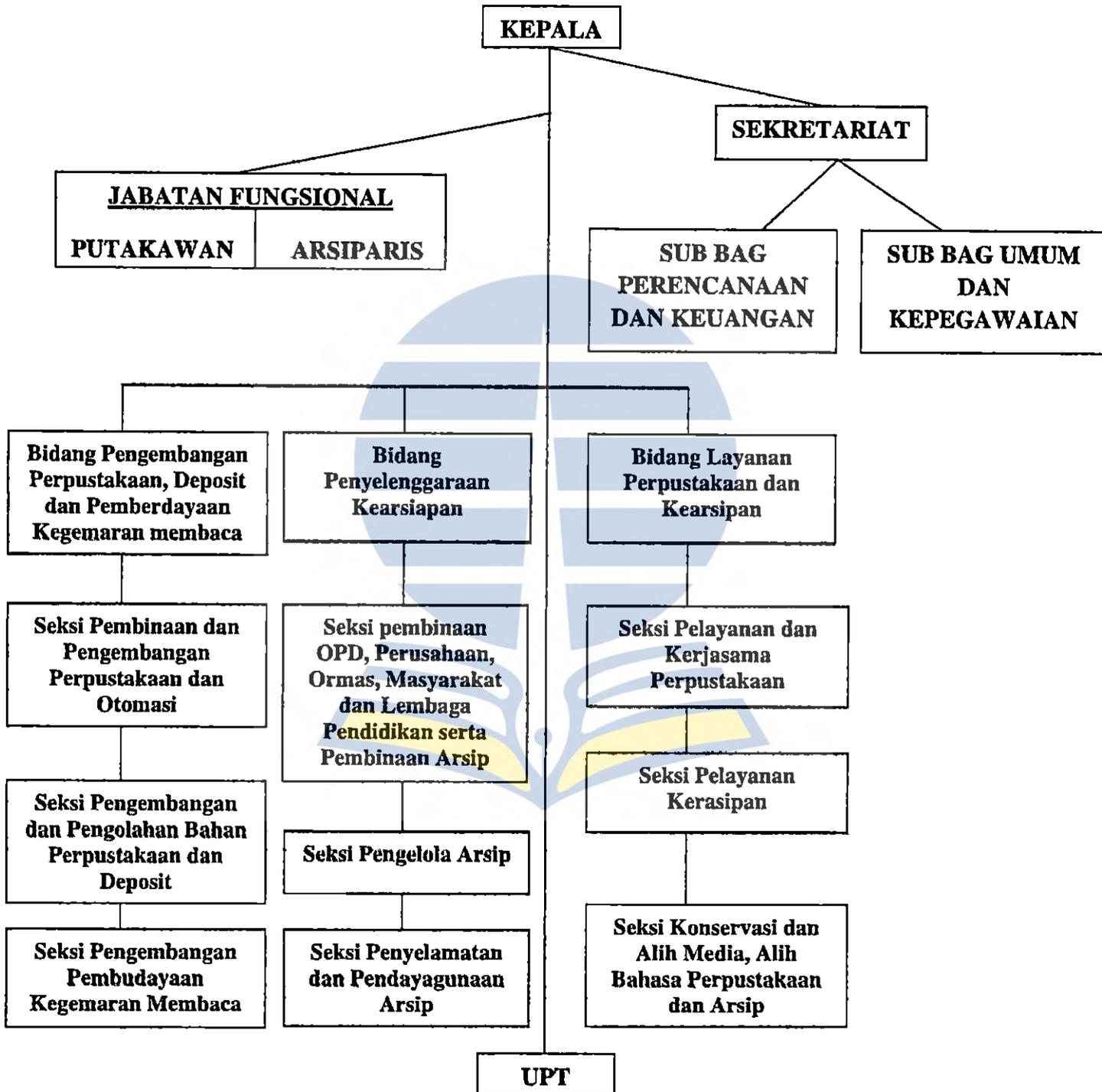
NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
KUALITAS KERJA					
1	Pencapaian prestasi dalam bekerja Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan penuh tanggungjawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.				
2	Ketelitian Bagaimana tingkat Ketelitian anda dalam bekerja secara efektif pada berbagai situasi?	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik
3	kemampuan mengikuti perkembangan iptek Tingkat pengetahuan yang anda memiliki tinggi untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan metode baru.	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
KUANTITAS KERJA					
4	Penyelesaian tugas Anda sudah melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan.?				
5	Efektivitas waktu Saya mampu memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dengan cepat.				
6	Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki Anda memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas ?				
7	Produktivitas Kerja Apakah anda sudah merasa sebagai pegawai yang memiliki Produktivitas kerja yang tinggi?	Tinggi	Cukup Tinggi	Kurang Tinggi	Tidak Tinggi
8	Kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat selesai sebelum diperingatkan.				

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
SIKAP PEGAWAI					
9	Loyalitas anda menunjukkan loyalitas yang tinggi pada Instansi				
10	Ramah Anda selalu berlaku ramah dalam membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja				
11	Hormat Anda selalu menunjukkan sikap saling menghormati baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan				



Lampiran 2

Susunan Organisasi
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Provinsi Kepulauan Riau



Lampiran 3

HASIL OLAH DATA SPSS

Correlations

		Kinerja	Disiplin	Lingkungan
Kinerja	Pearson Correlation	1	.725**	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	75	75	75
Disiplin	Pearson Correlation	.725**	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	75	75	75
Lingkungan	Pearson Correlation	.664**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	75	75	75

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	35.6400	26.477	.666	.863
VAR00002	35.5733	26.005	.705	.861
VAR00003	35.6267	27.048	.575	.869
VAR00004	35.5067	25.740	.741	.858
VAR00005	35.5200	26.631	.732	.861
VAR00006	35.5600	28.655	.308	.885
VAR00007	35.5067	28.172	.410	.878
VAR00008	35.8933	27.178	.452	.877
VAR00009	35.7733	28.448	.353	.882
VAR00010	35.3600	27.504	.554	.870
VAR00011	35.4267	26.356	.746	.859
VAR00012	35.5600	26.006	.744	.859

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	32.2400	18.320	.505	.826
VAR00002	31.9733	19.161	.309	.841
VAR00003	32.2000	18.297	.427	.833
VAR00004	32.2533	18.570	.464	.829
VAR00005	31.9867	17.148	.632	.815
VAR00006	32.3467	17.770	.487	.828
VAR00007	32.1200	16.945	.656	.812
VAR00008	31.9067	18.599	.371	.838
VAR00009	32.1067	18.583	.462	.830
VAR00010	32.0533	17.024	.634	.814
VAR00011	32.0133	16.608	.721	.806

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	32.0267	16.999	.670	.843
VAR00002	32.1600	18.812	.455	.858
VAR00003	32.2133	17.792	.520	.854
VAR00004	32.0533	17.943	.597	.849
VAR00005	32.0133	17.148	.685	.842
VAR00006	31.9467	18.646	.305	.872
VAR00007	32.2800	17.421	.560	.851
VAR00008	32.0933	17.843	.538	.853
VAR00009	31.7200	18.934	.438	.859
VAR00010	31.9600	16.471	.695	.840
VAR00011	31.9333	16.468	.709	.839

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.345	2.757		1.938	.056
	Disiplin	.421	.069	.517	6.087	.000
	Lingkungan	.383	.085	.385	4.535	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	984.986	2	492.493	61.488	.000 ^b
	Residual	576.694	72	8.010		
	Total	1561.680	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

Model Summary^b

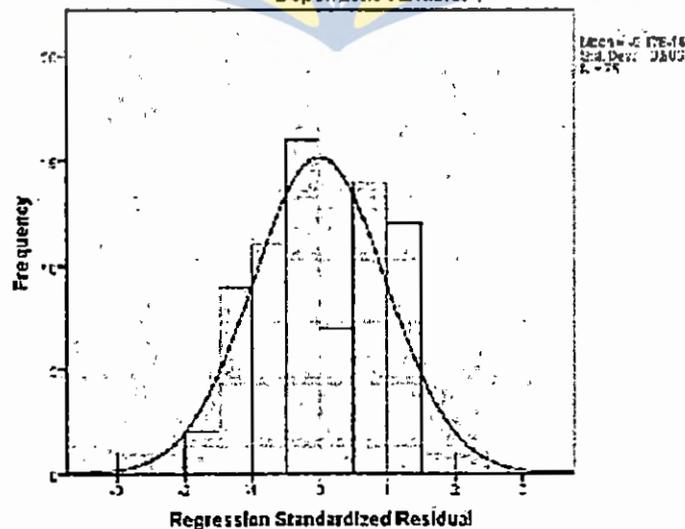
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.631	.620	2.83013	1.200

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

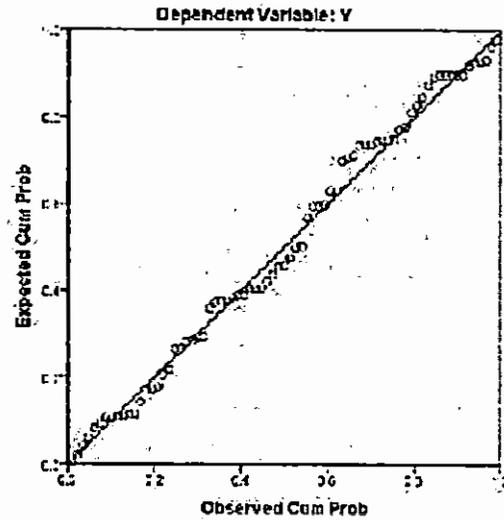
b. Dependent Variable: Kinerja

Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1013.345	18	56.297	5.749	.000
		Linearity	688.241	1	688.241	70.288	.000
		Deviation from Linearity	325.104	17	19.124	1.953	.032
Within Groups			548.335	56	9.792		
Total			1561.680	74			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	1234.063	19	64.951	10.904	.000
		Linearity	820.231	1	820.231	137.699	.000
		Deviation from Linearity	413.831	18	22.991	3.860	.000
Within Groups			327.617	55	5.957		
Total			1561.680	74			

Lampiran 4

Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner

No	Disipin (X1)												ΣX1	Lingkungan Kerja (X2)											ΣX2	Kinerja (Y)											ΣY
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	38	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	40	
2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	43	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42	
3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	43	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42	
4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	43	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42	
5	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	43	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42	
6	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	43	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42	
7	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	39	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	37	
8	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	42	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	42	
9	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	45	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42	
10	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	45	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	41	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	39	
11	4	1	4	4	1	1	1	1	1	3	2	1	24	3	3	4	1	4	1	4	2	1	4	3	30	2	3	4	3	2	4	1	1	4	4	32	
12	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	43	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	38	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42	
13	3	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	3	39	3	4	3	3	4	2	3	2	2	3	4	33	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	36
14	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	40	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	36
15	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	45	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	37	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	41
16	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	41	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	36
17	4	4	3	4	4	4	4	1	2	4	4	3	41	2	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
18	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	41	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
19	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	40	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	36
20	4	4	3	4	4	3	4	1	1	4	4	4	40	3	4	1	3	3	2	4	3	3	4	3	33	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	30

21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	29	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	29
22	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	34	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	31	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	31
23	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	32	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	32	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	33
24	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	34	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	29	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	30
25	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	29	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	28	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	28
26	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	34	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	29	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	30
27	2	2	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	33	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	32	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	30
28	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	34	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
29	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	33	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	31
30	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
31	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	33	2	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	32	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	30
32	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	32	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	30	2	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	31
33	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	32	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	27	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	29
34	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	33	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	28	3	2	2	3	2	4	2	3	4	2	3	30
35	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	30	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	30
36	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	32	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	33	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	33
37	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	34	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	33	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	33
38	2	2	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	33	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	30	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	29
39	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	34	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	28	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	27
40	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	34	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	27	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	27
41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	33	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	34
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	41
43	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	34	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
44	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	34	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	36
45	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	37	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	38

46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	35
47	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	38	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	38
48	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	40	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	41
49	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	37	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	37
50	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	35
51	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	38	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32
52	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	36	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	39	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	28
53	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	30	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	41	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	31
54	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	36	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	39	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	32
55	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	31
56	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	37	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	39	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	38
57	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	39	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	35	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	37
58	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	40	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	39	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	39
59	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	40	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	40	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	39
60	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	42	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	38	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	35
61	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	42	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	35
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	37	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	37
63	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	37
64	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	37	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	39	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	40
65	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	44	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	40	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	41
66	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	32	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	30	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	33
67	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	36	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	39	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	32
68	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	33	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32
69	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	39	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	35	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	37
70	3	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	3	39	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	40	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	40

71	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	40	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	41
72	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	36	2	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	31	
73	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	39	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	39	
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	37	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	37	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	42	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	41	



Lampiran 5. Uji t-tabel

Tingkat kepercayaan (@)				Tingkat kepercayaan (@)			
Df(k-1)	0,01	0,025	0,05	Df(k-1)	0,01	0,025	0,05
1	63,6559	25,4519	12,7062	37	2,7154	2,3363	2,0262
2	9,925	6,2054	4,3027	38	2,7116	2,3337	2,0244
3	5,8408	4,1765	3,1824	39	2,7079	2,3313	2,0227
4	4,6041	3,4954	2,7765	40	2,7045	2,3289	2,0211
5	4,0321	3,1634	2,5706	41	2,7012	2,3267	2,0195
6	3,7074	2,9687	2,4469	42	2,6981	2,3246	2,0181
7	3,4995	2,8412	2,3646	43	2,6951	2,3226	2,0167
8	3,3554	2,7515	2,306	44	2,6923	2,3207	2,0154
9	3,2498	2,685	2,2622	45	2,6896	2,3189	2,0141
10	3,1693	2,6338	2,2281	46	2,687	2,3172	2,0129
11	3,1058	2,5931	2,201	47	2,6846	2,3155	2,0177
12	3,0545	2,56	2,1788	48	2,6822	2,3139	2,0106
13	3,0123	2,5326	2,1604	49	2,68	2,3124	2,0096
14	2,9768	2,5096	2,1448	50	2,6778	2,3109	2,0086
15	2,9467	2,4899	2,1315	51	2,6757	2,3095	2,0076
16	2,9208	2,4729	2,1199	52	2,6737	2,3082	2,0066
17	2,8982	2,4581	2,1098	53	2,6718	2,3069	2,0057
18	2,8784	2,445	2,1009	54	2,67	2,3056	2,0049
19	2,8609	2,4334	2,093	55	2,6682	2,3044	2,004
20	2,8453	2,4231	2,086	56	2,6665	2,3033	2,0032
21	2,8314	2,4138	2,0796	57	2,6649	2,3011	2,0025
22	2,8188	2,4055	2,0739	58	2,6633	2,3	2,0017
23	2,8073	2,3979	2,0687	59	2,6618	2,299	2,001
24	2,797	2,391	2,0639	60	2,6603	2,2981	2,0003
25	2,7874	2,3846	2,0595	61	2,6589	2,2971	1,9996
26	2,7787	2,3788	2,0555	62	2,6575	2,962	1,999
27	2,7707	2,3734	2,0518	63	2,6561	2,2954	1,9983
28	2,7633	2,3685	2,0484	64	2,6549	2,2954	1,9977
29	2,7564	2,3638	2,0452	65	2,6536	2,2945	1,9971
30	2,75	2,3596	2,0423	66	2,6524	2,2937	1,9966
31	2,744	2,3556	2,0395	67	2,6512	2,2929	1,996
32	2,7385	2,3518	2,0369	68	2,6501	2,2921	1,9955
33	2,7333	2,3483	2,0345	69	2,649	2,2914	1,9949
34	2,7284	2,3451	2,322	70	2,6479	2,2906	1,9944
35	2,7238	2,342	2,0301	71	2,6469	2,2899	1,9939
36	2,7195	2,3391	2,0281	72	2,6454	2,2892	1,9935

Lampiran 6: Tabel F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112

56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032