

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BUNGO**



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelara Magister Manajemen

Disusun Oleh :

RAHMATUL HAYANI

NIM. 018578989

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRAK**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BUNGO**

Rahmatul Hayani
rahmatul85@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Kantor Kelurahan yang berkedudukan di bawah kecamatan mempunyai peranan penting dalam mendukung kinerja pemerintah untuk meningkatkan kualitas yang ekstra dalam melayani masyarakat. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, dimana seluruh pegawai kantor Kelurahan yang berjumlah 121 pegawai, dijadikan subjek dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan diteruskan dengan menguji R Square dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan F. Dari persamaan uji regresi linear berganda yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Lingkungan Kerja dan Disiplin mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji F (Simultan) menunjukkan bahwasanya Lingkungan Kerja dan Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai, dimana disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan didukung pula dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi dalam melaksanakan tugas, maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Kabupaten Bungo.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT**THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE
PERFORMANCE OF GOVERNMENT EMPLOYEES VILLAGE
IN THE ENVIRONMENT OF DISTRICT BUNGO**

Rahmatul Hayani
rahmatul85@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

Village Office is positioned under the district had an important role in supporting the performance of the government to improve the quality of the extras in serving the community. The purpose of this study is to analyze the effect of Discipline and Work Environment on the Employee Performance in Government's environment Village Bungo, partially and simultaneously. This study used a descriptive method and quantitative analysis. This study uses census technique, in which all employees of the Village which amounts to 121 employees, used as subjects in this study. The techniques of data collection is using questionnaires. The analyze techniques are using multiple linear regression analysis and followed by R Square and hypothesis testing partial and simultaneous with the t test and F test of linear regression equations, the results of the study showed that the Workplace (X1) and Discipline (X2) has the positive effect on the employee performance. The results of t-test (partial) and F test (Simultaneous) showed that the Work Environment (X1) and Discipline (X2) has a significant and positive effect on the employee performance, and discipline has a greater influence than the work environment. These explains that if the work environment can be created properly and supported with a high work discipline employees in carrying out the tasks, it will be able to improve the performance of employees at the Village Office in Bungo.

Keywords: Work Environment, Employee Discipline and Performance.

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

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo” Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata Ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jambi, 2014

Yang Menyatakan



(Rahmatul Hayani)

NIM. 018578989

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021 7415050, Fax. 021 7415588

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rahmatul Hayani
 NIM : 018578989
 Program Studi : Magister Manajemen Konsentrasi MSDM
 Tempat/Tanggal Lahir : Agam, 05 Mei 1985
 Registrasi Pertama : UPBJJ Jambi

Riwayat Pendidikan : SDN 19 Batu Palano Tahun 1998
 MTsN Padang Panjang Tahun 2001
 SMAN 1 Padang Panjang Tahun 2004
 S1 Administrasi Pendidikan UNP Tahun 2008

Riwayat Pekerjaan : - Pengelola Diklat pada Bidang Pembinaan dan
 Diklat BKD Kab.Bungo (2009 s/d 2010)
 - Pengelola Data Pendidikan pada Bidang Pembinaan
 dan Diklat BKD Kab.Bungo (2011 s/d Agustus
 2014)
 - Analis Kepegawaian pada BKD Kab. Bungo
 (September 2014 s/d sekarang)

Alamat Tetap : Perumahan BTN Cahaya Hati Blok A No. 19
 Kelurahan Sungai Kerja, Kec. Bungo Dani
 Kabupaten Bungo, Jambi

Telephone : 081363011429

Jambi, 2014



Rahmatul Hayani
 NIM. 018578989

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Rahmatul Hayani
NIM : 018578989
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja
Pegawai Kelurahan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten
Bungo.

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

Hari/Tanggal : Minggu, 14 Desember 2014
Waktu : 08.00 s.d 10.00 wib.

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji
Dr. Sofjan Arifin, M.Si



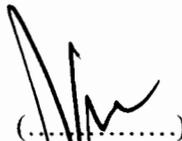
(.....)

Penguji Ahli
Prof. Prihatin Lumbanraja, M.Si.



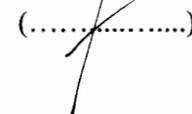
(.....)

Pembimbing I
Dr. Muazza, M.Si



(.....)

Pembimbing II
Dr. Sri Listyarini, M.Ed



(.....)

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo.

Penyusun TAPM : Rahmatul Hayani
 NIM : 018578989
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Minggu, 14 Desember 2014

Menyetujui:

Pembimbing II,

Dr. Sri Listyarini, M.Ed

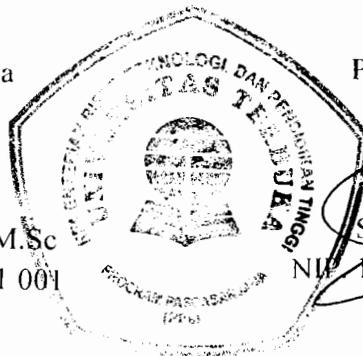
Pembimbing I,

Dr. Munzza, M.Si

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu
 Program Pascasarjana

Mohamad Nasoha, SE, M.Sc
 NIP. 19781111 200501 1 001



Direktur
 Program Pascasarjana

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

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat terselesaikan . Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Penulisan Tesis ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk dibangku kuliah dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Ibu Dr. Muazza, M.Si, selaku dosen pembimbing I Tesis dan Ibu Dr. Sri Listyarini, M.Ed selaku dosen pembimbing II Tesis yang penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini. Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Ibu Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Ilmu Program Magister Manajemen.
3. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
4. Ketua, Seluruh Staf Administrasi dan Karyawan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi.

5. Seluruh pegawai Kelurahan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo sebagai responden yang telah banyak memberikan sesuatu yang tak ternilai harganya.
6. Semua pihak yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih khusus kepada: Ayah dan Ibu, Suami tercinta “Adriyanto”, dan anakku tersayang “Najla Salsabila” yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu menyelesaikan studi ini, serta Saudara dan teman-teman sekalian. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahan dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Akhirnya semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

Jambi,

2014



RAHMATUL HAYANI

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Pernyataan	iii
Lembar Layak Uji	iv
Pengesahan	v
Persetujuan TAPM	vi
Kata Pengantar	vii
Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi	x
Daftar Gambar	xiii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Rumusan Masalah	13
D. Tujuan Penelitian	14
E. Kegunaan Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	16
1. Kinerja	16
a. Definisi Kinerja	16
b. Dimensi Kinerja	17
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
2. Lingkungan Kerja	20
a. Definisi Lingkungan Kerja	20
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
c. Dimensi Lingkungan Kerja	25
3. Disiplin	26
a. Pengertian Disiplin	26
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja	27
c. Tipe-tipe Disiplin Kerja	28
d. Prinsip-prinsip Pendisiplinan	28
e. Indikator Disiplin	29
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Konseptual	33

D. Hipotesis.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	40
B. Populasi Penelitian.....	41
C. Instrumen Penelitian.....	41
1. Data Primer.....	41
2. Data Sekunder.....	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
1. Studi Pustaka (<i>Library Research</i>).....	42
2. Studi Lapangan (<i>Field Research</i>).....	43
E. Definisi Operasional.....	44
1. Variabel Terikat (<i>Dependent</i>).....	46
2. Variabel Bebas (<i>Independent</i>).....	47
F. Uji Kualitas Data.....	49
1. Uji Validitas.....	49
2. Uji Reliabilitas.....	50
G. Uji Asumsi Klasik.....	51
1. Uji Normalitas.....	51
2. Uji Multikolinearitas.....	52
H. Metode Analisis.....	53
1. Analisis Kualitatif (Deskriptif).....	54
2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif).....	56
a. Persamaan Regresi Linear Berganda.....	56
b. Koefisien Deteminasi (R^2).....	57
c. Uji t (Parsial).....	58
d. Uji F (Simultan).....	59
I. Rancangan Uji Hipotesis.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Profil Responden.....	62
1. Jenis Kelamin Responden.....	62
2. Usia Responden.....	63
3. Pendidikan Responden.....	64
4. Masa Kerja.....	65
B. Hasil Uji Kualitas Data.....	66
1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	67
2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X_2).....	69
3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	70

C. Uji Asumsi Klasik	72
1. Uji Normalitas	73
2. Uji Multikolinearitas	75
D. Hasil Penelitian.....	76
1. Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian	76
a. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	77
b. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	84
c. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin	90
2. Analisis Kuantitatif.....	95
a. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda.....	96
b. Hasil Uji R <i>Square</i>	98
c. Hasil Uji t (Parsial).....	99
d. Hasil Uji F (Simultan)	102
E. Analisa dan Pembahasan.....	104
1. Pembahasan Pertama Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	104
2. Pembahasan Kedua Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.....	109
3. Pembahasan Ketiga Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja.....	114
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	116
B. Saran	117
 DAFTAR PUSTAKA.....	119

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Berpikir.....	38
4.1. Normal dan P-P Plot	74

Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1. Kantor Kelurahan Di Kabupaten Bungo	3
1.2. Laporan Absensi Apel Pagi dan Sore Pegawai Kelurahan	9
2.1. Penelitian Terdahulu	31
3.1. Skala <i>Likert</i> pada Teknik pengumpulan data	44
3.2. Operasional Variabel (Y)	46
3.3. Operasional Variabel X_1	48
3.4. Operasional Variabel X_2	48
3.5. Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal	56
4.1. Persentase Jenis Kelamin Responden	62
4.2. Persentase Usia Responden	63
4.3. Persentase Pendidikan Responden	64
4.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
4.5. Standar Penilaian Untuk Validitas	66
4.6. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	67
4.7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	68
4.8. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Disiplin (X_2)	69
4.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin	70
4.10. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja (Y)	71
4.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	72
4.12. Hasil Uji Normalitas Secara Statistik	75
4.13. Hasil Uji Multikolinearitas	76
4.14. Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian	77
4.15. Indikator Variabel Kerja (Y)	79
4.16. Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	85
4.17. Indikator Variabel Disiplin (X_2)	92
4.18. Tabel Coefficients	96
4.19. Uji R dan dan R Square	98
4.20. Hasil Uji F Secara Simultan	103

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian	123
2. Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	130
3. Hasil Perhitungan Uji Kualitas Data.....	140
4. Hasil Uji Asumsi Klasik	147
5. Hasil Pengujian Statistik Persamaan Regresi.....	149

Universitas Terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Dalam penyelenggaraan suatu Negara untuk mewujudkan pemerintah yang baik (*good Governance*), yaitu pemerintah yang bersih, transparan, akuntabel, partisipatif dan mampu menjawab perubahan secara efektif, maka Pemerintah sebagai sebuah organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan public yang tinggi tentu saja harus didukung oleh sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi yang sangat berarti dalam menopang keberhasilan mencapai tujuan adalah sumber daya manusia (Darufitri, 2002).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, isu pokok bagi efektifitas organisasi yang banyak mendapat perhatian manajemen organisasi adalah berkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja merupakan gambaran seberapa baiknya seorang dalam melaksanakan pekerjaan selama waktu tertentu yang tinggi rendahnya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya. Selain itu Gomes (2006) juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sehubungan dengan pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Bungo,

Kantor Lurah mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung kinerja pemerintah untuk meningkatkan kualitas yang ekstra dalam melayani masyarakat, karena pegawai yang berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara mempunyai tugas untuk memberi pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Intinya Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penggerak utama terlaksananya pembangunan baik di tingkat pusat maupun daerah.

Dalam rangka mendukung kinerja pemerintah tersebut kantor Lurah sendiri mempunyai tugas dan fungsi, dimana Tugas pokoknya yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, serta melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota. Sedangkan fungsinya yaitu Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan; Pemberdayaan masyarakat; Pelayanan masyarakat; Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum; Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; Pembinaan lembaga kemasyarakatan; dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan (Peraturan Bupati Bungo Nomor 41 Tahun 2008).

Adapun jumlah kantor lurah yang ada di Kabupaten Bungo terdiri atas 12 (dua belas) kantor kelurahan yang terdapat pada 4 (empat) Kecamatan pada Kabupaten Bungo, untuk lebih rinci dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1. Kantor Kelurahan Di Kabupaten Bungo

No	Kelurahan	Kecamatan	Jumlah Pegawai
1	2	3	4
1	Bungo Barat	Pasar Muara Bungo	9
2	Batang Bungo		7
3	Bungo Timur		9
4	Tanjung Gedang		9
5	Jaya Setia		10
6	Sungai Binjai	Bathin III	10
7	Taman Agung		9
8	Manggis		12
9	Talang Pantai	Bungo Dani	14
10	Sungai Kerjan		12
11	Cadika	Rimbo Tengah	12
12	Pasir Putih		8
Jumlah Pegawai			121

Sumber: Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Bungo Tahun 2013

Sebagai instansi pemerintah yang langsung bersentuhan dengan masyarakat tentu harus mampu memberikan kinerja yang baik dalam upaya mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi. Kelurahan sebagai ujung tombak Pemerintahan pada tingkat bawah dituntut mempunyai Aparatur yang handal dan dapat menjalankan urusan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan. Mencermati tuntutan masyarakat yang semakin kritis diperlukan aparatur yang mau dan mampu serta berkeinginan untuk meningkatkan kompetensinya baik secara moral maupun kualitas pekerjaan.

Aparatur kelurahan diharapkan semakin mampu meningkatkan dan mempertahankan pelaksanaan tugas yang diberikan dan disamping itu juga harus dapat memberikan pelayanan yang baik secara responsif terhadap pandangan dan aspirasi yang hidup dan berkembang dalam kehidupan masyarakat. Selain itu pula aparatur pemerintahan kelurahan juga harus dapat berperan dan berfungsi sebagai

aparatur yang mampu mengendalikan organisasi pemerintahan kelurahan dengan memanfaatkan faktor-faktor pendukung yang dimiliki oleh organisasi, disamping itu juga harus mampu mengatasi persoalan dan perubahan secara maksimal, memanfaatkan segala keterbatasan organisasi dengan meningkatkan disiplin aparatur sehingga mampu menghasilkan konsepsi-konsepsi pemikiran dan tindakan nyata yang sangat berguna bagi kepentingan organisasi dan kepentingan masyarakat di wilayah kelurahan. Aparatur seperti tersebut diatas, sangat diperlukan untuk menjawab tantangan tugas yang semakin banyak, terutama dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Namun sayangnya dalam pelaksanaan kegiatan berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis masih ditemukan rendahnya kesadaran aparatur dalam memberikan pelayanan yang optimal dan sesuai prosedur. Hal ini sebagai akibat dari sistem yang telah berlangsung selama ini, membawa akibat pada kurangnya pemahaman aparatur dalam memberikan pelayanan yang prima kepada publik, kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh aparatur yang berhubungan dengan pengetahuan aparatur dalam melaksanakan tugasnya, serta lemahnya koordinasi dengan bidang atau instansi lainnya sehingga membuat pekerjaan menjadi terbengkalai.

Dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya aparatur kelurahan. Setiap Tahunnya PNS kelurahan kerap kali diikutkan dalam kegiatan peningkatan kemampuan aparatur yang difasilitasi oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Dusun, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPD, PP dan KB) baik yang dilakukan oleh dinas itu sendiri maupun dikirim untuk

kegiatan yang dilakukan di Provinsi, begitu juga dan Badan Kepegawain dan Diklat (BKD) yang memfasilitasi mereka untuk mengikuti bimbingan teknis kepegawaian, dan lain sebagainya. Akan tetapi, berdasarkan interview dengan salah satu lurah di Kabupaten Bungo, dorongan mereka untuk mengikuti kegiatan tersebut masih rendah dan output pekerjaan yang diperoleh belum menunjukkan hasil yang optimal. Tingkat disiplin masih rendah, laporan masih sering terlambat (sering menunda-nunda pekerjaan) dan kemampuan teknologi (komputerisasi) masih rendah, koordinasi dan konsultasi yang masih lemah. Artinya mereka masih belum bisa memahami dan menjalankan dengan baik akan tugas pokok dan fungsi mereka dalam bekerja.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9). Setiap organisasi baik swasta maupun organisasi pemerintahan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tersebut. Berbagai cara bisa ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya yaitu dengan menciptakan dan membentuk lingkungan kerja yang baik dalam upaya meningkatkan mutu kerja pegawainya serta memberikan dorongan kepada pegawai, agar pegawai memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kinerja, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai

yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan disiplin kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang disertai fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang pekerjaan pegawai. Dimana suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Fasilitas kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja yang sangat menunjang kegiatan/proses penyelesaian pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan kpegawainya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih baik lagi. Sentono (2006:137) mengutip pernyataan Myon Woo Lee bahwa pihak manajemen organisasi hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organsasi untuk mencapai tujuan.

Disamping itu, lingkungan kerja yang memadai dan dalam kondisi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, ini terlihat dengan fasilititas dan sarana prasarana yang didukung dengan teknologi yang baik akan dapat

memperlancar dan mempermudah setiap pekerjaan para pegawai sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja.

Pada umumnya pegawai dalam bekerja menghendaki tempat-tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada pegawai. Namun yang terjadi pada Kantor Lurah di Kabupaten Bungo, kondisi tersebut masih sangat banyak sekali kekurangannya dimana sarana prasarana yang masih belum memadai, kondisi bangunan yang belum kondusif, disamping itu ada juga sebagian kantor lurah yang letaknya berada dilingkungan keramaian seperti di pasar, sehingga suara bising selalu terdengar dan membuat tingkat konsentrasi bekerja menjadi tidak baik, udara yang kurang segar, tata ruang ditempat bekerja yang kurang teratur, serta sirkulasi udara yang kurang baik yang menyebabkan pegawai sering kali gerah dalam bekerja, sehingga berdampak terhadap turunnya kinerja pegawai. fenomena seperti ini terdapat pada lima Kelurahan di lingkungan Kecamatan Pasar Muara Bungo. Permasalahan tersebut diatas juga menjadi salah satu penyebab menjadi tidak disiplinnya pegawai dalam bekerja, dikarenakan pegawai mudah merasa jenuh dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, sehingga hasil kerja yang diperoleh menjadi tidak optimal.

Dalam suatu organisasi disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin baik suatu organisasi tak mungkin dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi.

Disiplin merupakan perilaku positif yang intinya berupa sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006:123).

Ditinjau dari segi perilaku, disiplin bergantung pada banyak faktor, baik factor individu dapat berasal dari kepribadian (*personality*), motif (*motive*), sikap (*Attitude*), harapan-harapan, kebiasaan (*habits*) dan sebagainya. Faktor internal organisasi dapat berupa kondisi dan lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, sistem imbalan, sanksi dan sebagainya. Adapun faktor lingkungan dapat berupa lingkungan sosial, budaya maupun keluarganya.

Dengan demikian dapat dipahami terbentuknya perilaku disiplin merupakan proses yang kompleks dan memakan waktu. Oleh karena itu usaha meningkatkan perilaku disiplin semestinya dilaksanakan secara kontinyu dan komprehensif dalam arti diusahakan secara terus menerus dan memperhatikan segala faktor yang mempengaruhinya.

Pada organisasi-organisasi pemerintah, disiplin pada umumnya masih merupakan masalah. Kondisi yang kurang mendukung dan keterbatasan pimpinan dalam memahami masalah ini, seringkali menjadi kesulitan bagi pimpinan tersebut dalam menciptakan kondisi disiplin yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Kelurahan dilingkungan Pemerintah kabupaten Bungo ada beberapa hambatan yang dijumpai dalam rangka pemeliharaan dan peningkatan kondisi disiplin, salah satu diantaranya yaitu dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai dalam mengikuti apel pagi dan sore yang terlihat pada Tabel 1.2

Tabel. 1.2
Laporan Absensi Apel Pagi dan Sore Pegawai Kelurahan

No	Nama Kelurahan	Triwulan Pertama		Triwulan Kedua		Triwulan Ketiga	
		Ket laporan Absensi	Jml PNS tidak Apel	Ket laporan Absensi	Jml PNS tidak Apel	Ket laporan Absensi	Jml PNS tidak Apel
1	Kelurahan Cadika	TMA (4x)	6 Orang	TMA (53x)	18 orang	TMA (17 x)	18 orang
2	Kelurahan Pasir Putih	TMA (11x)	9 Orang	TMA (71x)	11 Orang	TMA (35x)	11 orang
3	Kelurahan Tanjung Gedang	TMA (20x)	8 Orang	TMA (61x)	-	TMA (49x)	9 Orang
4	Kelurahan Jaya Setia	TMA (6x)	7 Orang	TMA (27x)	8 orang	TMA (13x)	7 Orang
5	Kelurahan Bungo Timur	TMA (5x)	9 Orang	TMA (13x)	10 orang	TMA (24x)	3 Orang
6	Kelurahan Bungo Barat	TMA (3x)	9 Orang	TMA (7x)	-	TMA (24x)	2 Orang
7	Kelurahan Batang Bungo	TMA (9x)	9 Orang	TMA (63x)	6 orang	TMA (9x)	4 Orang
8	Kelurahan Sungai Binjai	TMA (8x)	8 Orang	TMA (78x)	4 orang	TMA (42 x)	9 Orang
9	Kelurahan Manggis	TMA (13x)	6 Orang	TMA (78x)	4 orang	TMA (56x)	7 Orang
10	Kelurahan Bungo Taman Agung	TMA (2x)	11 Orang	TMA (80x)	2 orang	TMA (46x)	7 Orang
11	Kelurahan Sungai Kerjan	TMA (10x)	11 Orang	TMA (62x)	14 orang	TMA (22x)	9 Orang
12	Kelurahan Sungai Pinang	TMA (13x)	12 Orang	TMA (7x)	8 orang	TMA (2x)	8 Orang

Ket: TMA = Tidak Menyerahkan Absen, L = Lengkap

Sumber: Biro Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo Tahun 2013

Pada Tabel 1.2 tampak bahwasanya tingkat absensi apel pagi dan sore pegawai untuk triwulan pertama cukup baik hanya untuk kelurahan Tanjung Gedang yang cukup tinggi dimana jumlah tidak menyerahkan absen sebanyak 20 kali dengan jumlah PNS yang tidak apel sebanyak 8 orang. Kemudian untuk triwulan kedua tampak hampir semua Kelurahan memiliki tingkat absen yang tinggi, dimana untuk pegawai yang tidak menyerahkan absen terbanyak terdapat pada Kelurahan Bungo Taman Agung sebanyak 80 kali, sedangkan untuk jumlah PNS yang tidak apel terbanyak terdapat pada Kelurahan Cadika sebanyak 18 orang. Kemudian untuk triwulan ketiga tampak tingkat absennya cenderung sama dari tahun sebelumnya, dimana untuk pegawai yang tidak menyerahkan absen

terbanyak terdapat pada Kelurahan Manggis yaitu sebanyak 56 kali, sedangkan untuk jumlah PNS yang tidak apel terbanyak terdapat pada Kelurahan Cadika sebanyak 18 orang.

Selain itu pula rendahnya disiplin kerja pegawai Kelurahan dilingkungan Pemerintah kabupaten Bungo juga dikarenakan rendahnya *self control* dalam diri pegawai dan diantara sesama pegawai, sehingga pada umumnya perilaku disiplin ditentukan oleh adanya pimpinan yang melakukan kontrol; pemahaman tentang konsep disiplin yang masih kaku, yakni sebagai bentuk ketaatan dan kepatuhan mutlak yang dituntut dari setiap pegawai negeri, tanpa melihatnya sebagai proses dinamik yang bergantung pada banyak determinan, seperti imbalan, tingkat kepuasan, harapan-harapan dan faktor psikologis lainnya; serta adanya kemangkiran pakaian seragam yang tidak sesuai dengan ketentuan, ketidaktepatan masuk dan pulang kerja, sering kali meninggalkan kantor pada jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas dan melihat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan disiplin bagi para pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka harus dapat segera membenahinya guna untuk mensukseskan tujuan organisasi berdasarkan visi dan misi. Karena Kelurahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo merupakan instansi pemerintah yang langsung bersentuhan dengan masyarakat baik dalam memberikan pelayanan, pemberdayaan, penyelenggaraan pemerintahan umum, penyelenggaraan prasarana dan fasilitas pelayanan umum dan pembinaan lembaga kemasyarakatan yang aparaturnya dituntut lebih responsif terhadap pandangan dan aspirasi yang hidup dan berkembang ditengah kehidupan masyarakat. Bertitik

tolak dari uraian diatas maka penulis tertarik mengangkatnya menjadi sebuah penelitian yang berjudul: ***“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo”***.

B. Identifikasi Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, isu pokok bagi efektifitas organisasi yang banyak mendapat perhatian manajemen organisasi adalah berkaitan dengan kinerja pegawai. Kantor Kelurahan yang berkedudukan dibawah kecamatan mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung kinerja pemerintah untuk meningkatkan kualitas yang ekstra dalam melayani masyarakat. Dimana Kelurahan sebagai ujung tombak Pemerintahan pada tingkat bawah dituntut mempunyai Aparatur yang handal dan dapat menjalankan urusan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan.

Kantor Kelurahan sebagai instansi pemerintah yang langsung bersentuhan dengan masyarakat tentu harus mampu memberikan kinerja yang baik dalam upaya mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi Kabupaten Bungo. Aparatur kelurahan diharapkan makin mampu meningkatkan dan mempertahankan pelaksanaan tugas yang diberikan dan disamping itu juga harus dapat memberikan pelayanan yang baik secara responsif terhadap pandangan dan aspirasi yang hidup dan berkembang dalam kehidupan masyarakat. Namun yang terjadi akhir ini kinerja yang diberikan tidak seperti yang diharapkan, hal ini

berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai yang diindikasikan oleh:

1. Kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh aparatur yang berhubungan dengan pengetahuan aparatur dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya ditandai dengan kemampuan teknologi (komputerisasi) yang dimiliki oleh aparatur yang masih rendah sehingga membuat pekerjaan menjadi kurang memuaskan. Lemahnya koordinasi dengan bidang/instansi lainnya berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga membuat pekerjaan menjadi tertunda. Kurangnya keinginan untuk mengikuti kegiatan peningkatan kemampuan aparatur yang difasilitasi oleh Pemerintah Kabupaten Bungo dan Pemerintah Provinsi Jambi untuk mengikuti bimbingan teknis kepegawaian, bimbingan teknis keuangan dan lain-lain, sehingga membuat hasil kerja yang diperoleh belum optimal
2. Adanya sebagian kantor lurah yang letaknya berada dilingkungan keramaian seperti di pasar yakni tepatnya yang terdapat dilingkungan Kecamatan Pasar Muara Bungo, sehingga suara bising selalu terdengar dan membuat tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja menjadi terganggu. Tata ruang ditempat bekerja yang kurang baik. Artinya belum adanya pengaturan tentang tata ruang yang baik untuk memberi kenyamanan dalam bekerja. Sirkulasi udara yang kurang baik yang terdapat pada enam kantor kelurahan menyebabkan pegawai sering kali gerah dalam bekerja, sehingga berdampak terhadap turunnya kinerja pegawai.

3. Masih saja adanya pegawai yang datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja kembali serta pulang kerja lebih awal, padahal sudah ada peraturan tentang jam kerja bagi PNS dan dalam melaksanakan kegiatan masih terlihat dari laporan masih sering terlambat (sering menunda-nunda pekerjaan).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 mengenai Lingkungan Kerja dan variabel X_2 mengenai disiplin mempunyai keterkaitan atau pengaruh dengan variabel Y yaitu kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai ini akan tercapai apabila disiplin dan lingkungan kerja mendapat perhatian dari organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari penjabaran diatas maka peneliti dalam hal ini ,mengemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo secara simultan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo Secara Simultan.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kepentingan akademis, praktis dan tempat dilakukannya penelitian:

1. Dari segi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperluas pemahan mengenai teori Lingkungan kerja dan Disiplin dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Serta diharapkan mampu Memberikan masukan kepada para akademisi sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian.

2. Dari Segi Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan praktis bagi para pimpinan organisasi atau manajemen organisasi umumnya, khususnya pada Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo untuk mengembangkan perangkat manajemen yang diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan apa yang dikerjakan pegawai sesuai dengan apa yang menjadi target yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi.

Universitas Terbuka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Istilah kinerja sumber daya manusia berasal kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Beberapa ahli mengemukakan tentang pengertian kinerja:

- Mangkunegara (2009:9) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."
- Hariandja (2007:194) mengatakan bahwa "Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu".
- Gomes (2006:142) "kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran seberapa baiknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selama waktu tertentu yang tinggi rendahnya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya. Sebagaimana yang telah kita ketahui setiap instansi

menginginkan agar kinerja pegawainya harus meningkat, karena kinerja yang baik akan menunjang kelancaran produktivitas.

b. Dimensi Kinerja

Elemen-elemen/dimensi-dimensi kinerja menurut Hariandja (2007:198) meliputi penentuan metode penilaian, pelaksanaan, dan evaluasi. Sedangkan menurut Gomes (2006:142), mengemukakan dimensi-dimensi kinerja/performans pegawai sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*), yaitu jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan jangka waktu yang tepat dan tidak ada pekerjaan yang menumpuk pada satu orang saja.
- 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*), yaitu kualitas hasil kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Tampil hasil akhir akan menunjukkan berkualitas tidaknya suatu pekerjaan dan kualitas dari suatu pekerjaan adalah sangat ditunjang pada ketelitian untuk merangkai pekerjaan-pekerjaan kecil dengan maksimal. Mutu pekerjaan suatu keilmuan dan keterampilan seseorang dengan penuh kesungguhan untuk mencapai hak maksimal
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.

- 4) Kreatif (*Creativeness*), yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Gagasan-gagasan pegawai dalam suatu organisasi akan melahirkan ide-ide cemerlang untuk kemajuan yang diharapkan bersama dan memiliki inovasi tinggi untuk selalu mencoba hal-hal baru yang lebih lagi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dalam suatu organisasi.
- 5) Kerjasama (*Cooperation*), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Ketersediaan untuk berpartisipasi menumbuhkan sikap pegawai untuk saling bersosialisasi dan membuka jalan untuk menumbuhkan komunikasi yang baik dan saling memahami keinginan satu sama lain.
- 6) Keteguhan (*Dependability*), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan keahlian yang dimiliki pegawai memperlihatkan kecakapan dan profesionalisme seseorang dalam bekerja adalah hal yang harus dimiliki setiap pegawai.
- 7) Inisiatif (*Initiative*), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) Kuantitas Pribadi (*Personal quantity*), yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi, tingkah laku (sikap) pegawai di dalam organisasi akan mempengaruhinya dalam cara pelaksanaan kerja, sikap positif yang tertanam dalam diri pegawai

melahirkan sikap kerja yang mampu menghadapi berbagai permasalahan kerja secara positif pula.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:17) adapun yang menjadi indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kuantitas: keluaran secara fisik sesuai dengan ukuran hasil yang sudah ditetapkan.
- 2) Kualitas: merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- 3) Pencapaian target: Hasil dari pekerjaan yang telah selesai dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- 4) Kehadiran: kehadiran dan keikutsertaan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pada jam-jam efektif.
- 5) Kerjasama: Sikap saling membantu antar individu untuk mencapai tujuan tertentu

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2005:21) adalah:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas, dukungan, dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota dalam satu tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Dalam suatu organisasi, lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan manajemen, walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan aktivitas pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan disiplin kerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat memfungsikannya dengan baik sehingga dapat dipergunakan dengan optimal. Hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama pegawai, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap semangat kerja pegawai. Definisi lingkungan kerja menurut para ahli antara lain:

- ✓ Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Sukanto dan Indriyo, 2007:9)
- ✓ Kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga demikian perkerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik (Nitisemito, 2006:159)
- ✓ Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Soedarmayanti, 2008:10)

Selanjutnya Menurut Soedarmayanti (2006:12) kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Jenis lingkungan kerja terbagi dua yaitu:

- ✓ Lingkungan kerja fisik, merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

- ✓ Lingkungan kerja non fisik, merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kerja pegawai menurut Soedarmayanti (2006:46) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Maka perlu diperhatikan adanya (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, akan menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan akan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda, tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban yaitu banyaknya air yang terkandung dalam udara, hal ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas

dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidupnya, sumber utama sirkulasi udara segar untuk menimbulkan oksigen adalah tanaman disekitar tempat kerja dan sirkulasi udara melalui ventilasi udara dengan pengaturan yang baik untuk kenyamanan suasana kerja untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

5) Kebisingan di tempat kerja

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

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran yaitu getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran tersebut sampai ketubuh karyawan/pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan dan mengganggu pekerjaan.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman, sebaliknya bau-bauan yang mengharumkan dapat meningkatkan semangat bekerja pegawai.

8) Tata ruang di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan baik, tata warna yang baik mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan manusia (senang, sedih, gembira dan lainnya)

9) Dekorasi ditempat kerja

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

10) Musik ditempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat yang tepat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja dengan tenang. Musik yang tidak sesuai akan mengganggu konsentrasi bekerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya keberadaan satuan pengamanan agar konsentrasi bekerja tetap terjaga.

c. Dimensi Lingkungan Kerja

Adapun yang menjadi dimensi pengukuran lingkungan menurut Soedamaryanti (2008:18) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Menurut Ahyari (2009:73) yang menjadi dimensi Lingkungan Kerja:

a) Pewarnaan ruang kerja, b) Kebersihan, c) Penerangan, d) Jaminan keamanan, e) Kebisingan. Selanjutnya Kusriyanto (2010) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator lingkungan kerja fisik adalah:

- ✓ Kualitas pengaturan ruang kerja
- ✓ Kualitas pengaturan suhu udara
- ✓ Kualitas pengaturan pencahayaan
- ✓ Kualitas pengaturan tata warna
- ✓ Kualitas pengendalian kebisingan

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Siagian *dalam* Hasibuan (2006) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlakudalam masyarakat. Menurut Handoko (2006) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

Menurut Davis (2004:136) Disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal keorganisasian yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner oleh Mondy (2008:118).

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2006:124) jenis-jenis disiplin kerja dibagi 2 (dua), yaitu:

1) Self discipline

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2) Command discipline

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- b) Adanya perilaku yang terkendali.
- c) Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari:

- a) Kepatuhan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b) Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- c) Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

c. Tipe-tipe Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2006:129) pembentukan disiplin kerja dapat dilakukan dengan 2 (dua) tipe, yaitu:

- 1) Disiplin preventif (*preventive discipline*)
Merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi.
- 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*)
Merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

d. Prinsip-prinsip Pendisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya para pegawai akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan pegawai agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi. Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.
- 2) Pendisiplinan yang bersifat membangun. Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.
- 3) Keadilan dalam pendisiplinan. Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membedakan antar karyawan.
- 4) Pendisiplinan dilakukan pada waktu karyawan tidak absen. Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika karyawan yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.
- 5) Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar. Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

e. Indikator Disiplin

Adapun disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja oleh Handoko (2006:135), yaitu:

- 1) Ketepatan waktu, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi, pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor.
Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Lingkungan kerja dan Disiplin kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
1	Hemowo dan Wajdi (2011)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, Jurnal Sumber daya Manusia	Analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menyimpulkan motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri sebesar 56,6% dan sisanya 43,4% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti. Dimana Disiplin mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi.
2	Suprayitno dan Sukir (2007)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU-LLAJ Karanganyar.	Analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa diduga ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sub dinas kebersihan dan tata kota DPU-LLAJ kabupaten Karanganyar. Sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.
3	Purnomo (2008)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara	Analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yakni sebesar 67,2% dan sisanya 32,8% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

1	2	3	4	5
4	Fahmawati (2004)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka Wonogiri	Analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji F sebesar 24,120 menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk sebesar 4,98 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan koefisien determinan sebesar 0,556 menunjukkan bahwa variabel bebas (kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja) dapat menjelaskan 56,6 % terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)
5	Prihantoro (2012)	Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)	Analisis penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan Partial Least Square (PLS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin (Penggunaan waktu secara efektif, Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta Datang dan pulang tepat waktu) dan lingkungan kerja (Hubungan antar karyawan, Suasana kerja, dan Fasilitas-fasilitas kerja karyawan) berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin baik disiplin dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

1	2	3	4	5
6	Muhammad Harlie (2010)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan Analisis Jalur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai 0,696 untuk konstruk Komitmen yang berarti bahwa Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan varians Komitmen sebesar 69,6 %. Nilai R juga terdapat pada Kinerja SDM yang dipengaruhi oleh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen yaitu sebesar 0,811 yang berarti bahwa Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan komitmen mampu menjelaskan varians Kinerja SDM sebesar 81,1 % dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
7	Akintayo, D (2012)	Working environment, workers' morale and perceived productivity in industrial organizations in Nigeria.	Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji t.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis

merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Kerangka konseptual diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti serta dapat memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai variabel-variabel yang diteliti dijabarkan sebagai berikut.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap organisasi baik swasta maupun organisasi pemerintahan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tersebut. Sebagai instansi pemerintah yang langsung bersentuhan dengan masyarakat tentu harus mampu memberikan kinerja yang baik dalam upaya mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi Kelurahan dalam Kabupaten Bungo.

Banyak para ahli memberikan definisi mengenai kinerja namun menurut penulis definisi kinerja yang cocok dalam penelitian ini yaitu menurut Gomes (2006:142) yang mengungkapkan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Artinya kinerja merupakan gambaran seberapa baiknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selama waktu tertentu yang tinggi rendahnya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya.

Selanjutnya Gomes (2006:142) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dilihat dari Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*), Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*), Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*), Kreatif (*Creativeness*), Kerjasama (*Cooperation*), Keteguhan (*Dependability*), Inisiatif (*Initiative*) dan Kuantitas Pribadi (*Personal quantity*) yang merupakan indikator dari kinerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi turun dan naiknya kinerja seseorang, namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis turunya kinerja pegawai pada Kantor Lurah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo yang paling dominan yaitu dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga menyebabkan disiplin kerja pegawai menjadi rendah yang berdampak terhadap turunya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kinerja, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat akan dapat menurunkan disiplin kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai. 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. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Soedamaryanti (2006:10) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya Soedamaryanti (2006:46) juga mengungkapkan bahwa adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kerja pegawai dapat dilihat dari Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja serta Hubungan karyawan yang merupakan pengukuran lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Artinya bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan faktor yang benar-benar harus diperhatikan guna meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu pula Kariyanto (2011) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa adanya korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan produktivitas kerja di Dinas Pendidikan Kota Probolinggo mendapat hasil bahwa terdapat hubungan secara langsung yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik keadaan lingkungan kerja pegawai, maka akan membangkitkan motivasi kerja pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai itu pula.

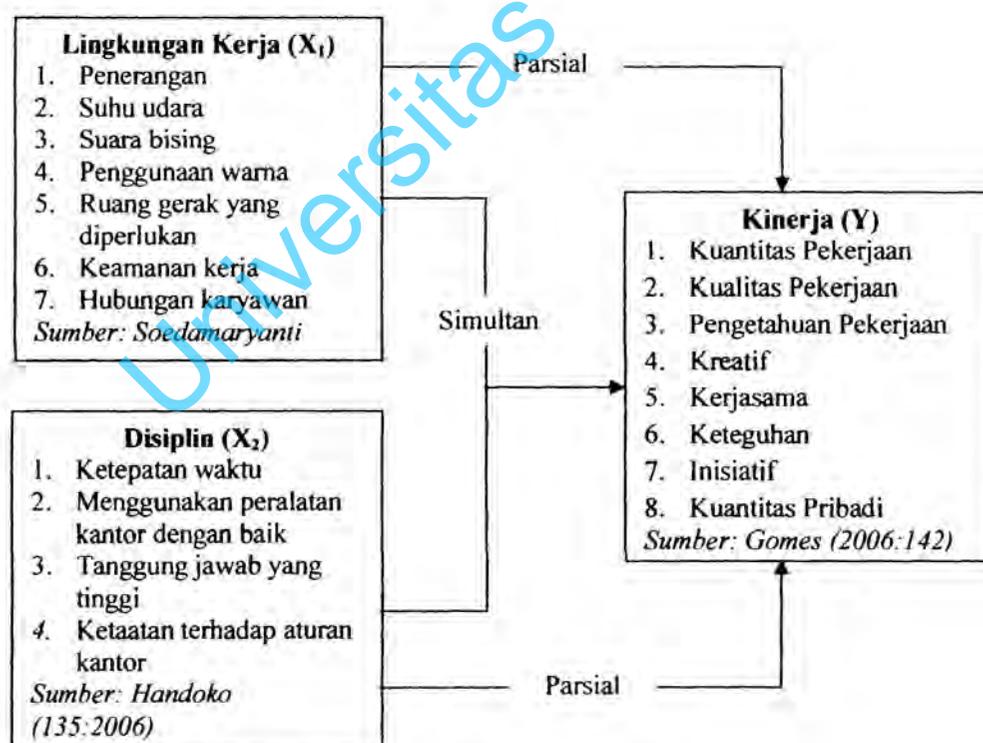
Dalam suatu organisasi disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin baik suatu organisasi tak mungkin dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku positif yang intinya berupa sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006:123).

Dari beberapa teori disiplin yang telah dikemukakan sebelumnya, teori disiplin yang sesuai dalam penelitian ini yaitu teori yang dikemukakan oleh Handoko (117:2006) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Banyak penelitian yang telah dilakukan mencatat bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Prihantoro (2012), yang menyatakan bahwa bahwa Disiplin (Penggunaan waktu secara efektif, Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta datang dan pulang tepat waktu) berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin baik disiplin akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas tampak bahwa lingkungan kerja dan disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila kinerja pegawai didukung dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan

gairah kerja sehingga dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu pula apabila pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, diharapkan pegawai mampu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dalam meningkatkan kinerja. Kerangka pemikiran ini dikaitkan dengan lingkungan kerja, disiplin dan kinerja pegawai. Penelitian ini ingin menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai kelurahan dilingkungan pemerintah Kabupaten Bungo yang terlihat belum menunjukkan kondisi yang belum memuaskan sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara. Penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial.
2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai kerja secara parsial.
3. Lingkungan kerja dan Disiplin secara simultan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Universitas Terbuka

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* dengan membuat angket kepada responden (Pegawai) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo. Tingkat eksplanasi (*level of explanation*) penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif, dimana penelitian deskriptif adalah menganalisa data dengan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang lingkungan kerja, disiplin dan Kinerja pegawai melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum pada Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo. Sedangkan penelitian Verifikatif digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dari lapangan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji Lingkungan kerja dan disiplin sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *survey* untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun terhadap variabel-variabel yang akan

diteliti. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Pengamatan menggunakan cakupan waktu yang bersifat *cross section*, yang berarti data dan informasi diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu yaitu pada awal tahun 2014 sampai akhir tahun 2014.

B. Populasi Penelitian

Populasi yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo, sebanyak 121 (seratus dua puluh satu) orang pegawai yang terdiri dari 12 (dua belas) Kantor Lurah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo.

C. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. Dan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2007:147).

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari data pribadi (*responden*) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian seperti dengan melakukan wawancara secara langsung

dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Data primer diperoleh dengan mengadakan penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau berbagai data dari instansi yang berkaitan dengan yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Menurut Sarwono (2006:26), teknik pengumpulan data dengan cara studi pustaka yaitu mempelajari berbagai *literature* yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Melalui studi pustaka ini penulis mengumpulkan data dan mempelajari serta membaca pendapat para ahli yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti untuk memperoleh landasan teori yang dapat menunjang penelitian. Sehingga yang dilakukan mempunyai landasan teori yang

kuat dan menunjang. Artinya penelitian dilakukan dengan cara membaca buku-buku di perpustakaan, dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis, seperti studi kepustakaan melalui jurnal, *textbook*, karya tulis yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Menurut Sarwono (2006:82), studi lapangan dilakukan untuk mengkombinasikan antara pencarian *literature* (literature studi), survey berdasarkan pengalaman dan atau studi kasus dimana peneliti berusaha mengidentifikasi variabel-variabel penting dan hubungan antar variabel tersebut dalam situasi permasalahan tertentu. Dengan kata lain, studi lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung terhadap perusahaan yang menjadi objek penelitian. Dalam teknik ini penulis terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan, mengelola dan menganalisis data-data yang diperlukan. Adapun studi lapangan yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan metode survey dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden guna untuk memperoleh gambaran dan informasi pada objek yang penelitian, mengenai variabel diteliti.

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai

dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo 2007:147).

Tabel 3.1: Skala Likert pada Teknik pengumpulan data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Idriantono dan Supomo 2007: 147

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Setelah kuesioner disebar kemudian dikumpulkan kembali guna untuk memperoleh informasi yang telah diberikan oleh responden.

E. Instrumen Penelitian dan Definisi Operasional

Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis bersifat metode *survey* dengan membuat angket kepada responden (Pegawai) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan Kinerja Pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo. Kuesioner yang dirancang merupakan pengembangan dari teori yang telah dibahas pada BAB II sebelumnya, yang merupakan pengembangan dari masing-masing indikator tiap

variabel dan di sesuaikan dengan pokok permasalahan pada objek penelitian.

Adapun langkah awal yang dilakukan dalam pembuatan kuesioner yaitu:

- ✓ Menyusun pernyataan-pernyataan berdasarkan masing-masing indikator dalam bentuk operasional variabel.
- ✓ Membuat kisi-kisi kuesioner dengan cara menentukan dimensi dan indikator yang akan diteliti.
- ✓ Mengkonsultasikan butir-butir kuisisioner/angket yang telah disusun dengan pembimbing.

Menurut Sugiyono (2006:2), variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Variabel sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu. Konsep yang berupa apapun, asal mempunyai ciri yang bervariasi, maka dapat disebut sebagai variabel. Dengan demikian, variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang bervariasi.

Menurut Azwar (2007:74), definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati dan memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu obyek atau fenomena.

Secara teori, definisi variabel penelitian adalah merupakan suatu objek, atau sifat, atau atribut atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Setelah kita membicarakan beberapa pengertian dasar tentang variabel, berikut ini kita akan membicarakan

beberapa macam variabel ditinjau dari aspek hubungan antar variabel yang digunakan untuk penelitian.

Pertama adalah variabel dependen (terikat). Variabel ini merupakan variabel terikat yang besarnya tergantung dari besaran variabel independen (bebas). Besarnya perubahan yang disebabkan oleh variabel independen ini, akan memberi peluang terhadap perubahan variabel dependen (terikat) sebesar koefisien (besaran) perubahan dalam variabel independen. Artinya, setiap terjadi perubahan sekian kali satuan variabel independen, diharapkan akan menyebabkan variabel dependen berubah sekian satuan juga. Sebaliknya jika terjadi perubahan (penurunan) variabel independen (bebas) sekian satuan, diharapkan akan menyebabkan perubahan (penurunan) variabel dependen sebesar sekian satuan juga. Hubungan antar variabel, yakni variabel independen dan dependen.

1. Variabel Terikat (*Dependent*)

Untuk variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Indikator yang mempengaruhi Kinerja pegawai adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreatif, kerjasama, keteguhan, inisiatif dan kuantitas pribadi. (Gomes, 2006:142). Untuk lebih rinci variabel dependen, dimensi dan indikator-indikator dibuat dalam Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Operasional Variabel (Y)

1	2	3	4	5	6
1	Kinerja (Y)	Kuantitas Pekerjaan (Quantity of work)	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	1,2
			Ketepatan waktu	Ordinal	3,4

1	2	3	4	5	6
kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi	Kualitas Pekerjaan (Quality of work)	Pemahaman dan penguasaan tugas	Ordinal	5,6	
			Ordinal	7,8	
		Pengetahuan Pekerjaan (Job knowledge)	Pengetahuan	Ordinal	8,10
			Keterampilan	Ordinal	11,12
		Kreatif (Creativeness)	Memiliki ide-ide yang cemerlang	Ordinal	13,14
			Memiliki kreatifitas	Ordinal	15,16
		Kerjasama (Cooperation)	Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	17,18
			Kemampuan menjalin komunikasi	Ordinal	19,20
		Keteguhan (Dependability)	Kapasitas dan profesionalisme	Ordinal	21,22
		Inisiatif (Initiative)	Tingkat semangat dalam melaksanakan tugas	Ordinal	23,24
			Tingkat kemampuan melaksanakan tugas	Ordinal	25,26
		Kuantitas Pribadi (Personal quantity)	Integritas	Ordinal	27,28
			Sikap	Ordinal	29,30

Sumber: Gomes (2006: 142)

2. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel Independen, Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Tabel 3.3. Operasional Variabel X₁

1	2	3	4	5	6
1	Lingkungan Kerja (X ₂) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	Penerangan	Penerangan Alamiyah	Ordinal	1,2
			Penerangan Buatan	Ordinal	3,4
		Suhu Udara	Kualitas Udara	Ordinal	5,6
			Suhu Kelembapan	Ordinal	7,8
		Suara Bising	Suara bising dari luar kantor	Ordinal	9,10
			Suara bising dari dalam kantor	Ordinal	11,12
		Penggunaan Warna	Warna pada ruangan kerja	Ordinal	13,14
		Ruang gerak yang diperlukan	Tata letak peralatan kantor	Ordinal	15,16
			Tata letak antar ruang	Ordinal	17,18
		Keamanan kerja	Kenyamanan lingkungan kantor	Ordinal	19,20
			Keamanan akan keberlangsungan pekerjaan	Ordinal	21,22
Hubungan pegawai	Hubungan antar karyawan	Ordinal	23,24		
	Hubungan dengan pimpinan	Ordinal	25,26		

Sumber: Soedarmayanti (2006:18)

Tabel 3.4. Operasional Variabel X₂

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
3	Disiplin (X ₂) merupakan suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang.	Ketepatan waktu	Ketepatan Waktu Kehadiran	Ordinal	1,2
			Pemanfaatan Waktu Kerja	Ordinal	3,4
		Menggunakan peralatan kantor dengan baik	Pemahaman Penggunaan alat bantu kantor	Ordinal	5,6
			sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor	Ordinal	7,8
		Tanggung jawab yang tinggi	bekerja sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab	Ordinal	9,10
			bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan	Ordinal	11,12

1	2	3	4	5	6
		Ketaatan terhadap aturan kantor	Pemahaman terhadap tata tertib organisasi	Ordinal	13,14,15
			Bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi	Ordinal	16,17

Sumber: Handoko (2006)

F. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data (*instrument*), dilakukan dengan uji reliabilitas dan validitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas (*Validity*)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2006:267) bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Rumusan yang di gunakan untuk mengukur validitas adalah *person momentcorrelation* sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_{xy} = Validitas instrumen
- N = Jumlah instrumen
- X = Skor rata – rata dari X
- Y = Skor rata-rata dari Y

Menurut Sugiyono (2006:124), apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang diuji lebih besar dari 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- 1). $r \text{ hitung} < r \text{ kritis}$ maka tidak valid
- 2). $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$ maka valid

Pengujian validitas konstruk dengan SPSS 20.0 adalah menggunakan Korelasi. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [*sig. (2-tailed)*] < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 untuk selanjutnya akan dibahas pada bab IV.

2. Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal apabila mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah apabila dilakukan pada waktu yang berbeda.

Menurut Schindler (2005:215) *reliability a measure is reliable to the degree that is supplies consistent results*. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *test-retest, parallel forms, split half*.

Secara umum pengujian reliabilitas dilihat dari dua pandangan, yaitu *internal consistency and without bias error*. Dengan menggunakan program *Statistic Program Social Science (SPSS)* Versi 20.0 sebuah variabel dependen dan independen mempunyai *internal consistency* dan *without bias error* apabila angka *alpha Cronbach's* menunjukkan angka diatas 0.60 atau lebih besar dari 0.60 atau

dinyatakan *reliable* Schindler (2005:215). Karena dianggap mempunyai jawaban responden yang konsisten dan stabil (*stability and consistency*). Konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat *reliabilitas* yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya, dan ini dibahas pada Bab 4.

G. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Adapun asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti terdiri atas:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- ✓ Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- ✓ Jika probablilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- ✓ Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.
- ✓ Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel *independent* maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel *independent*, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance*

Inflatiion Faktors (VIF). Menurut Gujarati (2008:362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinearitas.

H. Metode Analisis

Kegiatan penelitian setelah data dari seluruh sumber data terkumpul adalah melakukan analisis data. Metode analisis adalah proses mencari menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Sugiyono (2006:147) mengatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing metode yang digunakan:

1. Analisis Kualitatif (Deskriptif)

Menurut Sugiyono (2006:14), mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis terhadap berbagai temuan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail.

Analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran tentang suatu data yang akan diteliti sehingga dapat membantu dalam mengetahui karakteristik data sampel. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian satu, dua dan tiga yaitu mengenai gambaran lingkungan kerja, disiplin dan kinerja pegawai pada Kelurahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini dirancang untuk melihat sejauh mana subjek setuju atau tidak dengan pernyataan yang diajukan.

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan menggunakan alat ukur ini, maka nilai variable yang diukur dengan menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Langkah awal untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menghitung skor-skor dari setiap butir soal kemudian skor-skor tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan skor total. Husin Umar dalam Hapzi dan Limakrisna (2012:81) Perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan

mengalikan seluruh frekuensi data. Jika jumlah sampel 121 maka untuk menghitung skor terendah adalah:

$$\begin{aligned}\text{Skor Terendah} &= \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah Sampel} \\ \text{Skor Terendah} &= 1 \times 121 \\ &= 121\end{aligned}$$

Untuk menghitung skor tertinggi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor Tertinggi} &= \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel} \\ \text{Skor Tertinggi} &= 5 \times 121 \\ &= 605\end{aligned}$$

Selanjutnya dibuat skala perkalian untuk untuk masing-masing item pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

- RS : Rentang Skala
n : Jumlah sampel
m : Jumlah alternatif item jawaban

Rentang skala dalam penelitian ini diperoleh untuk 121 responden dan skor 1 sampai 5:

$$RS = \frac{121(5-1)}{5} = 96,8$$

Kemudian penilaian skor nilai tiap item pertanyaan/pernyataan dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui letak skor penilaian responden terhadap

masing-masing indikator dalam penelitian, adapun rentang keputusan rata-ratanya dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal

No	Rentang Skala	Lingkungan Kerja	Disiplin	Kinerja
1	121 - 217,79	Sangat tidak Setuju	Sangat tidak Setuju	Sangat tidak Setuju
2	217,80 - 314,59	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3	314,60 - 411,39	Cukup Setuju	Cukup Setuju	Cukup Setuju
4	411,40 - 508,19	Setuju	Setuju	Setuju
5	508,20 - 605	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Sumber: Diolah untuk penelitian ini.

2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif)

Analisis kuantitatif adalah analisis pengolahan data berbentuk angka (*numeric*). Dalam hal ini penulis melakukan analisis pada data kuesioner jawaban responden yang telah dikumpulkan dan diolah. Selanjutnya metode kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan penelitian satu, dua dan tiga, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*), baik secara parsial maupun secara simultan dengan langkah sebagai berikut.

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung.

Menurut Sugiyono (2006:149) analisis linear regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikan atau diturunkan nilainya.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dan meramalkan nilai suatu variabel apabila variabel lain diketahui. Untuk lebih memudahkan dalam pengerjaan dan agar hasilnya lebih akurat, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan program SPSS versi 20.0 *for window*.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo. Adapun persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta Intersep
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Disiplin
- β_1 = Koefisien Variabel Lingkungan Kerja
- β_2 = Koefisien Variabel Disiplin
- e = Tingkat Kesalahan (*error term*)

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk

melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y dipengaruhi oleh variabel X).

R = Koefisien Korelasi

Untuk memudahkan pelaksanaan analisis data, maka penelitian ini akan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0.

c. Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis Satu dan Dua. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (*independent variable*) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

d. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011:127).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis tiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebasnya (X_1 dan X_2) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y).

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas alphanya, apabila $\alpha < 0.05$ berarti beberapa variabel bebas (X_1, X_2) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya (Y). Sebaliknya apabila apabila

$\alpha > 0.05$ berarti beberapa variable bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

I. Rancangan Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Rancangan uji hipotesis untuk deskriptif (Hipotesis 1) berdasarkan rentang skala diatas. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo.

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo.

H_0 : Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Lingkungan kerja dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo.

H_0 : Lingkungan kerja dan Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

H_1 : Lingkungan kerja dan Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Universitas Terbuka

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden

Berikut ini akan dijelaskan profil dari responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan dan Masa kerja. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan dapat dijadikan informasi dalam melakukan penelitian ini.

1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin pada dasarnya dapat menentukan aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor Kelurahan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo, jumlah responden wanita lebih banyak dari responden pria, untuk lebih jelasnya persentase data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Persentase Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	59	48.76%
2	Wanita	62	51.24%
Total		121	100%

Sumber: Diolah dari Rekapitulasi Kuesioner

Dari data Tabel 4.1 dapat kita ketahui bahwa karakteristik responden menurut jenis kelamin pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo diperoleh informasi jumlah responden wanita lebih banyak dibanding pria,

dimana jumlah responden wanita sebanyak 62 orang atau jika di persentasekan sebesar 51,24% dan pria sebanyak 59 orang atau jika di persentasekan sebesar 48,76%. Ruky (2005:49), menyatakan bahwa jenis kelamin tidak dibedakan dalam penilaian kinerja.

2. Usia Responden

Berdasarkan usia pegawai, responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini seluruh usia yang ada pada Kelurahan di Lingkungan Kabupaten Bungo yang berkisar dari usia 23 hingga 56 tahun. Tabel 4.2 menunjukkan usia produktif yang mendominasi pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo. Berikut ini persentase responden penelitian berdasarkan usia disajikan dalam Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Persentase Usia Responden

No	Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase
1	18-25	11	9.09%
2	26-35	37	30.58%
3	36-45	35	28.93%
4	46-55	34	28.10%
5	> 55	4	3.31%
Total		121	100%

Sumber: Diolah dari Rekapitulasi Kuesioner

Tabel 4.2 memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan usia, dari sebaran kuesiioner yang dilakukan maka terjaring usia pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo, tergolong dalam usia produktif. Dimana untuk usia 18-25 tahun sebanyak 11 orang dan jika dipersentasekan sebesar 9,09%, untuk usia 26-35 tahun sebanyak 37 orang, jika dipersentasekan sebesar 30,58%, untuk usia 36-45 tahun sebanyak 35 orang, jika dipersentasekan

sebesar 28,93%, untuk usia 46-55 tahun sebanyak 34 orang, jika dipersentasekan sebesar 28,10%, dan untuk usia lebih dari 55 tahun sebanyak 4 atau jika dipersentasekan sebesar 3,31%. Menurut Siagian (2007:33) yang menyatakan bahwa kinerja tidak tergantung pada usia pegawai selama masih aktif bekerja.

3. Pendidikan Responden

Pendidikan biasanya akan mencerminkan kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, mampu atau tidak dalam menjalani pekerjaan yang dilaksanakan baik pola pikir, keterampilan serta pengetahuan. Untuk lebih mudah membaca latar belakang pendidikan pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo akan disajikan dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Persentase Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Strata Satu (S1)	46	38.02%
2	DIPLOMA	8	6.61%
3	SMA	67	55.37%
Total		121	100%

Sumber: Diolah dari Rekapitulasi Kuesioner

Tabel 4.3 mengelompokkan responden berdasarkan Pendidikan, dan ternyata sebagian besar responden lulusan SMA Sederajat yaitu sebanyak 67 orang sebesar 55,37%, kemudian Strata Satu (S1) sebanyak 46 orang atau jika dipersentasekan sebesar 38,02%, dan Diploma sebanyak 8 orang atau jika dipersentasekan sebesar 6,61%. Siagian (2007:76) menyatakan bahwa pendidikan akan menunjang prestasi kerja, namun tidak menutup kemungkinan dengan pendidikan kurang tinggi dapat mencapai prestasi puncak apabila memiliki etos kerja yang tinggi dan tujuan yang jelas.

4. Masa Kerja

Lamanya masa kerja seseorang dalam suatu dapat mempengaruhi hasil kerja maksimal yang diberikan oleh seseorang tersebut, dengan lamanya seseorang bekerja pada organisasi tentu akan menambah pengalaman bekerja lebih baik. Berikut ini merupakan gambaran dari masa kerja responden yaitu pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo yang ditampilkan dalam Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 Tahun	20	16.53%
2	6-10 Tahun	36	29.75%
3	11-15 Tahun	12	9.92%
4	16-20 Tahun	10	8.26%
5	> 20 Tahun	43	35.54%
Total		121	100%

Sumber: Diolah dari Rekapitulasi Kuesioner

Tabel 4.4 mengelompokkan responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat bahwasanya pegawai yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 16,53%, 6-10 sebanyak 36 orang atau sebesar 29,75%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 9,92%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 8,26%, dan untuk > 20 ada 43 orang atau jika dipersentasekan sebesar 35,54%. Muttaqin, dkk (2014:2) menyatakan bahwa masa kerja pegawai juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja pegawai yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak.

B. Hasil Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk melihat tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh *item-item* pertanyaan/pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 5%. Untuk nilai r_{tabel} sendiri diambil dengan menggunakan rumus $df = 121 - 2 = 119$ sehingga menghasilkan nilai r_{tabel} sebesar 0,1786. Sedangkan untuk melihat tingkat standar penilaian kategori validitas dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Standar Penilaian Untuk Validitas

Kategori	Validitas
<i>Good</i> (Baik)	0,50
<i>Acceptable</i> (Bisa Diterima)	0,30
<i>Marginal</i> (Kecil)	0,20
<i>Poor</i> (Jelek)	0,10

Sumber: Sugiyono (2006:179)

Kesahihan atau kesahihan hasil penelitian sangat ditentukan oleh data diperoleh dari alat ukur yang digunakan. Untuk menguji apakah alat ukur (*instrument*) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, berikut ini merupakan hasil uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Kuesioner penelitian Variabel X_1 (Lingkungan Kerja) terdiri atas 26 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel X_1 dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Pernyataan
1	2	3	4
X1_1	0.649	0.1786	Valid
X1_2	0.684		Valid
X1_3	0.697		Valid
X1_4	0.706		Valid
X1_5	0.636		Valid
X1_6	0.682		Valid
X1_7	0.609		Valid
X1_8	0.747		Valid
X1_9	0.690		Valid
X1_10	0.793		Valid
X1_11	0.589		Valid
X1_12	0.649		Valid
X1_13	0.620		Valid
X1_14	0.602		Valid
X1_15	0.642		Valid
X1_16	0.599		Valid
X1_17	0.610		Valid
X1_18	0.648		Valid
X1_19	0.682		Valid
X1_20	0.662		Valid
X1_21	0.582		Valid
X1_22	0.547		Valid
X1_23	0.372		Valid
X1_24	0.455		Valid
X1_25	0.354		Valid
X1_26	0.341		Valid

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 26 item pernyataan dalam variabel X_1 memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r_{tabel} , hal ini menjelaskan bahwasanya 26 item pernyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid (handal). Jika diamati hasil korelasi di atas semua korelasi setiap item di atas 0.30, berdasarkan standar penilaian untuk validitas yang telah dibahas sebelumnya, hal ini menjelaskan bahwasanya kategori data bersifat *Acceptable* (bisa diterima) sehingga layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan kuesioner berdasarkan pemahaman responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan rumus "*Spearman Brown*" dengan metode *Split half* (ganjil/genap). Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Syarat	Pernyataan
Lingkungan Kerja	26	0.931	> 0.6	Reliabel

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Berdasarkan Tabel 4.7 terlihat bahwa nilai reliabilitas yang diperoleh di atas 0,6, menurut Schindler (2005:215) mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,6 maka instrumen untuk menjangring variabel Lingkungan kerja dikatakan memiliki nilai reliablitas atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X₂)

Kuesioner penelitian Variabel X₂ (Disiplin) terdiri atas 17 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel X₂ dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Disiplin (X₂)

Variabel Disiplin (X ₂)	Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Pernyataan
1	2	3	4
X2 1	0.588	0.1786	Valid
X2 2	0.692		Valid
X2 3	0.724		Valid
X2 4	0.593		Valid
X2 5	0.681		Valid
X2 6	0.731		Valid
X2 7	0.628		Valid
X2 8	0.670		Valid
X2 9	0.773		Valid
X2 10	0.737		Valid
X2 11	0.782		Valid
X2 12	0.741		Valid
X2 13	0.791		Valid
X2 14	0.596		Valid
X2 15	0.641		Valid
X2 16	0.642		Valid
X2 17	0.736		Valid

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 17 item pernyataan dalam variabel X₂ memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel}, hal ini menjelaskan bahwasanya 17 item pernyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid (handal). Jika diamati hasil korelasi di atas semua korelasi setiap item di atas 0.50, berdasarkan standar penilaian untuk validitas

yang telah dibahas sebelumnya diatas, hal ini menjelaskan bahwasanya kategori data bersifat Baik (*Good*) sehingga dikatakan valid atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan kuesioner berdasarkan pemahaman responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan rumus "*Spearman Brown*" dengan metode *Split half* (ganjil/genap). Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Syarat	Pernyataan
Disiplin	17	0.929	> 0.6	Reliabel

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Tabel 4.9 terlihat bahwa nilai reliabilitas yang diperoleh di atas 0,6 menurut Schindler (2005:215) mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,6 maka instrumen untuk menjangring variabel disiplin dikatakan memiliki nilai reliabilitas atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Kuesioner penelitian Variabel Y (Kinerja) terdiri atas 30 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel Y dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja (Y)	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Pernyataan
1	2	3	4
Y_1	0.639	0.1786	Valid
Y_2	0.689		Valid
Y_3	0.688		Valid
Y_4	0.658		Valid
Y_5	0.591		Valid
Y_6	0.699		Valid
Y_7	0.707		Valid
Y_8	0.667		Valid
Y_9	0.570		Valid
Y_10	0.645		Valid
Y_11	0.608		Valid
Y_12	0.634		Valid
Y_13	0.633		Valid
Y_14	0.576		Valid
Y_15	0.552		Valid
Y_16	0.581		Valid
Y_17	0.690		Valid
Y_18	0.723		Valid
Y_19	0.656		Valid
Y_20	0.537		Valid
Y_21	0.497		Valid
Y_22	0.556		Valid
Y_23	0.562		Valid
Y_24	0.687		Valid
Y_25	0.659		Valid
Y_26	0.700		Valid
Y_27	0.595		Valid
Y_28	0.595		Valid
Y_29	0.661		Valid
Y_30	0.603		Valid

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 30 item pernyataan dalam variabel Y memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai

r_{tabel} , hal ini menjelaskan bahwasanya 30 item pernyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid (handal). Jika diamati hasil korelasi di atas semua korelasi setiap item di atas 0.30, berdasarkan standar penilaian untuk validitas yang telah dibahas sebelumnya diatas, hal ini menjelaskan bahwasanya kategori data bersifat *Acceptable* (bisa diterima) sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan kuesioner berdasarkan pemahaman responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan rumus "*Spearman Brown*" dengan metode Split half (ganjil/genap). Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpa	Syarat	Pernyataan
Kinerja	30	0.947	> 0.6	Reliabel

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Dari Tabel 4.11 terlihat bahwa nilai reliabilitas yang diperoleh di atas 0,6 menurut Schindler (2005:215) mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,6 maka instrumen untuk menjaring variabel kinerja memiliki nilai reliabilitas atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

C. Uji Asumsi Klasik

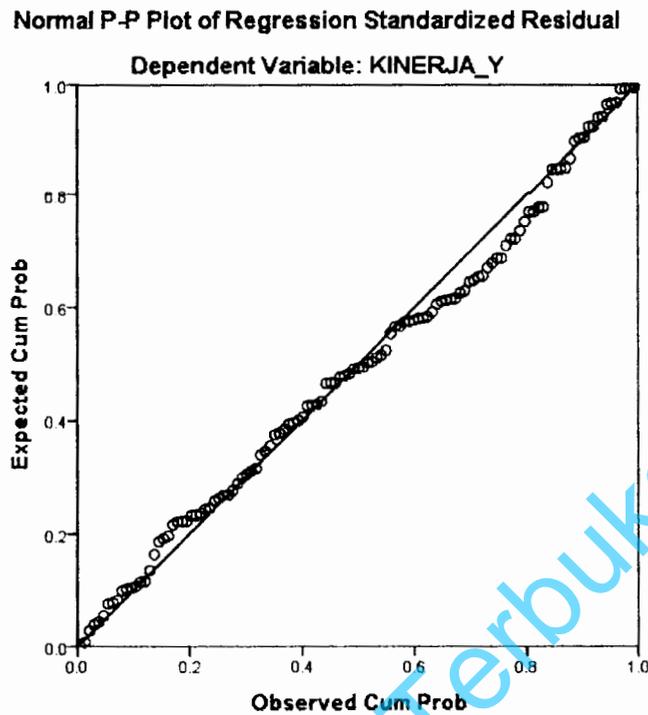
Persyaratan untuk menggunakan analisis regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang efisien dan

tidak bias atau *BLUE (Best Linear Unbias Estimator)* dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (least square), maka perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Dalam penelitian ini akan di kemukakan uji asumsi klasik yang umum digunakan, yaitu Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas dengan menggunakan SPSS 20.0 sebagai alat bantu dalam penelitian ini.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan *analisis grafik* dan *uji statistik*.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi yang normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan output SPSS 20.0 untuk uji grafik.



Gambar 4.1. Normal dan P-P Plot

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2011:149). Jika dilihat dari Gambar 4.1 terlihat bahwasanya data menyebar disekitar garis histogram dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pada dasarnya Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan apabila tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistic bisa sebaliknya. Oleh sebab itu selain menggunakan grafik disini penulis juga melakukan uji stastistik, dimana outputnya dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas Secara Statistik

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.25981148
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.786
Asymp. Sig. (2-tailed)		.566

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari Tabel 4.12 dapat dilihat Output uji normalitas secara statistik, dari hasil uji tersebut menjelaskan tentang hasil uji normalitas dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov. Untuk menentukan normalitas dari data tersebut cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal (Priyatno, 2012:39). Dikarenakan nilai Asymp. Sig. 2-tailed lebih besar dari 0,05 ($0,566 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2011:95). Ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi

antar sesama variabel independent sama dengan nol. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas variabel penelitian terlihat pada Tabel 4.13

Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.602	.144		4.170	.000		
1 LINGKUNGAN KERJA_X1	.305	.063	.296	4.842	.000	.466	2.146
DISIPLIN_X2	.599	.056	.652	10.660	.000	.466	2.146

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Dari hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independent yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent. Selain itu pula hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *Independent* dalam model regresi.

D. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

Setelah data terkumpul semua, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data. Untuk membuat tingkatan jawaban responden mengenai lingkungan kerja, disiplin dan kinerja pegawai di mana setiap butir pertanyaan berentang 1 sampai 5 sesuai dengan *Skala Likert* yang digunakan sebagai skala pengukuran butir instrumen penelitian dengan jumlah responden 121 orang, akan dihitung

menggunakan interval. rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah 1. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 121 = 605$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 121 = 121$. Klasifikasi skor jawaban responden dari variabel penelitian dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 96,8 yang terlihat pada Tabel 4.14

Tabel 4.14
Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Rata-Rata Skor	Penafsiran
121 - 217,79	Sangat Tidak Setuju
217,80 - 314,59	Tidak Setuju
314,60 - 411,39	Cukup Setuju
411,40 - 508,19	Setuju
508,20 - 605	Sangat Setuju

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2014

Adapun untuk melihat skor pernyataan responden untuk variabel lingkungan kerja, disiplin dan kinerja pegawai dari 121 responden dapat dilihat pada Tabel 4.15, Tabel 4.16 dan Tabel 4.17 masing-masing variabel penelitian.

a. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, isu pokok bagi efektifitas organisasi yang banyak mendapat perhatian manajemen organisasi adalah berkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja merupakan gambaran seberapa baiknya seorang dalam melaksanakan pekerjaan selama waktu tertentu yang tinggi rendahnya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya. Selain itu Gomes (2006:142) juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap organisasi baik swasta maupun organisasi pemerintahan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tersebut. Berbagai cara bisa ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya yaitu dengan menciptakan dan membentuk lingkungan kerja yang baik dalam upaya meningkatkan mutu kerja pegawainya serta memberikan dorongan kepada pegawai, agar pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Gomes (2006:142) yang mengungkapkan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Artinya kinerja merupakan gambaran seberapa baiknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selama waktu tertentu yang tinggi rendahnya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya.

Selanjutnya Gomes (2006:142) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dilihat dari Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*), Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*), Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*), Kreatif (*Creativeness*), Kerjasama (*Cooperation*), Keteguhan (*Dependability*), Inisiatif (*Initiative*) dan Kuantitas Pribadi (*Personal quantity*) yang merupakan indikator dari kinerja.

Untuk melihat secara umum variabel Kinerja pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo dapat dilihat pada Tabel 4.15:

Tabel 4.15. Indikator Variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
DIMENSI I: Kuantitas Pekerjaan (Quantity of work)							
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik	1	11	31	54	24	452
2	Kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi dari apa yang ditugaskan	1	10	47	52	11	425
3	Mampu bekerja lebih cepat pada saat dibutuhkan	3	11	41	54	12	424
4	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4	14	34	58	11	421
Total Skor Rata-rata DIMENSI I							430,5
DIMENSI II: Kualitas Pekerjaan (Quality of work)							
5	Memahami dengan baik pekerjaan yang dilaksanakan	1	12	48	52	8	417
6	Menguasai dengan baik pekerjaan yang dilaksanakan	1	10	29	58	23	455
7	Senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	2	12	26	65	16	444
8	Senantiasa selalu berupaya untuk dapat menyesuaikan hasil kerja dengan perintah.	4	9	29	68	11	436
Total Skor Rata-rata DIMENSI II							438
DIMENSI III: Pengetahuan Pekerjaan (Job knowledge)							
9	Memiliki pengetahuan yang luas dengan bidang pekerjaan yang dijalani.	3	16	44	49	9	408
10	Pengetahuan yang dimiliki telah sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalankan	5	12	47	47	10	408
11	Mempunyai keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	2	13	42	56	8	418
12	Keterampilan yang dimiliki sangat membantu sekali dalam melaksanakan bidang pekerjaan yang dilaksanakan	2	17	40	48	14	418
Total Skor Rata-rata DIMENSI III							413
DIMENSI IV: Kreatif (Creativeness)							
13	Memiliki ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan instansi	3	20	52	37	9	392
14	Mampu berinovasi dalam berkarya	11	19	37	48	6	382
15	Memiliki kreatifitas yang baik untuk mencoba hal-hal baru dalam rangka pencapaian tujuan	14	14	36	52	5	383
16	Mampu melakukan hal-hal yang baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya	18	11	47	41	4	365
Total Skor Rata-rata DIMENSI IV							380,5

DIMENSI V: Kerjasama (Cooperation)							
1	2	3	4	5	6	7	8
17	Kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain dalam kelompok kerja	2	16	48	42	13	411
18	Kemampuan bekerja dengan pegawai lain diluar kelompok kerjanya	4	12	37	62	6	417
19	Kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan	2	9	40	51	19	439
20	Kemampuan memberikan bimbingan dan penjelasan pada pegawai lain	1	14	43	49	14	424
Total Skor Rata-rata DIMENSI V							422.75
DIMENSI VI: Keteguhan (Dependability)							
21	Profesional dalam melaksanakan tugas	1	11	53	45	11	417
22	Memiliki kapasitas yang baik untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan	3	13	37	51	17	429
Total Skor Rata-rata DIMENSI VI							211.5
DIMENSI VII: Inisiatif (Initiative)							
23	Mampu bekerja atas inisiatif sendiri, tanpa harus menunggu perintah dari atasan	0	6	32	44	39	479
24	Memiliki semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru	1	12	33	56	19	443
25	Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas	0	15	30	52	24	448
25	Memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide ataupun gagasan dalam melaksanakan tugas	1	12	36	53	19	440
Total Skor Rata-rata DIMENSI VII							452.5
DIMENSI VIII: Kuantitas Pribadi (Personal quantity)							
27	Memiliki sikap keramahan dan integritas pribadi dalam bekerja	1	6	36	48	30	463
28	Memiliki kejujuran dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik	1	9	26	51	34	471
29	Memiliki tingkah laku dan sikap yang baik dalam bekerja	2	14	32	43	30	448
30	Senantiasa selalu menanamkan sikap positif yang mampu menghadapi berbagai permasalahan kerja secara positif pula	4	9	24	65	19	449
Total Skor Rata-rata DIMENSI VIII							457.75
Rata-rata Jawaban Variabel (Y)		3.37	12.43	38.1	51.9	16.1	12826.0
Rata-rata Persentase Variabel (Y)		3%	10%	31%	43%	13%	
Total Skor Variabel (Y) Kinerja							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Kinerja Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 30 \times 121 = 18.150$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 30 \times 121 = 3.630$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel kinerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 2.904 sebagai berikut:

Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
3.630	6.534	9.438	12.342	15.246
			12.826	18.150

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel Kinerja dari tiga puluh pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 13%, yang menyatakan setuju sebesar 43%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 31%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 3%. Berdasarkan bobot skor total variabel Kinerja pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo tergolong baik, dengan total skor sebesar 12.831, apabila dilihat pada tabel rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel kompetensi termasuk pada range **12.342-15.246** berada pada Kriteria Baik. Hal ini menyatakan bahwasanya Kinerja pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo sudah baik dalam melaksanakan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaannya.

Dimana dari delapan dimensi kinerja, skor rata-rata yang paling tinggi berada pada dimensi "Kuantitas Pribadi (*Personal quantity*)". Dilihat dari

pernyataan responden tersebut, terlihat bahwasanya sebagian besar responden setuju atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan. Hal ini menjelaskan bahwasanya kuantitas pribadi yang dimiliki oleh pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo sudah baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan memiliki kepribadian yang baik, pegawai akan Memiliki tingkah laku dan sikap yang baik dalam bekerja. Hal ini sesuai seperti yang dikemukakan oleh Gomes (2006:142) Kuantitas Pribadi (*Personal quantity*), yaitu menyangkut sikap keramahmatan dan integritas pribadi dalam bekerja; kejujuran dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik; Memiliki tingkah laku dan sikap yang baik dalam bekerja; serta Senantiasa selalu menanamkan sikap positif yang mampu menghadapi berbagai permasalahan kerja secara positif pula.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi keempat “Kreatif (*Creativeness*)”. Kreatif (*Creativeness*), yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Gagasan-gagasan pegawai dalam suatu organisasi akan melahirkan ide-ide cemerlang untuk kemajuan yang diharapkan bersama dan memiliki inovasi tinggi untuk selalu mencoba hal-hal baru yang lebih lagi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dalam suatu organisasi. Berdasarkan skor bobot rata-rata dimensi diatas dimana skor rata-rata tersebut berada pada rentang Cukup setuju, yang menyatakan bahwasanya responden cukup setuju atas pernyataan yang diajukan. Hal ini menjelaskan bahwasanya kinerja pegawai yang berhubungan dengan kreatifitas dalam melaksanakan tugas dirasa masih kurang, yakni yang berhubungan dengan masih

kurangnya dalam memiliki ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan instansi; masih kurang mampu berinovasi dalam berkarya; masih kurangnya kreatifitas yang baik untuk mencoba hal-hal baru dalam rangka pencapaian tujuan; serta masih kurangnya melakukan hal-hal yang baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya.

Secara keseluruhan kinerja pegawai Kelurahan Pemerintah Kabupaten Bungo telah berlangsung dengan baik. Kinerja yang tinggi pada umumnya akan membawa instansi pada pencapaian tujuan yang diharapkan, serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja pegawai Kelurahan Pemerintah Kabupaten Bungo dalam pencapaian tujuannya. Kinerja merupakan gambaran seberapa baiknya seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selama waktu tertentu yang tinggi rendahnya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya. Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Gomes, 2006:142).

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari organisasi. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal

adalah lingkungan fisik dan non fisik organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja pegawai tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja organisasinya (Darufitri, 2002).

Kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono (2006:2) yang mengartikan kinerja sebagai, “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”

b. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kinerja, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak

memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai. 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. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Disamping itu lingkungan kerja yang memadai dan dalam kondisi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, ini terlihat dengan fasilitas dan sarana prasarana yang didukung dengan teknologi yang baik akan dapat memperlancar dan mempermudah setiap pekerjaan para pegawai sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Soedarmayanti, 2006:12). Untuk melihat secara umum variabel Lingkungan Kerja Kantor Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16. Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
DIMENSI I: Penerangan							
1	Adanya jendela yang cukup memadai dalam memberikan penerangan ruang pada siang hari	4	20	68	24	5	369
2	Adanya tirai sebagai pelindung terhadap cahaya matahari langsung sehingga tidak menyilaukan	4	19	56	36	6	384

1	2	3	4	5	6	7	8
3	Adanya pencahayaan lampu yang sangat baik sehingga pegawai mampu melihat objek yang dikerjakan secara jelas	8	23	57	28	5	362
4	Penerangan lampu yang ada tidaklah menyilaukan sehingga sangat membantu pegawai dalam bekerja	6	24	47	41	3	374
Total Skor Rata-rata DIMENSI I							374.3
DIMENSI II: Suhu Udara							
5	Adanya ventilasi yang memadai pada ruangan kerja, sehingga kualitas udara menjadi baik	4	23	72	20	2	356
6	Adanya jendela yang memadai bisa dibuka dan ditutup, sehingga dapat mengusir aroma yang kurang sedap pada ruang kerja	1	26	37	32	25	417
7	Adanya AC pada ruang kerja untuk membantu mendinginkan ruangan kerja disaat cuaca panas	21	17	38	34	11	360
8	Adanya Ventilasi dan Jendela yang baik sehingga suhu dan kelembapan di ruang kerja dapat terjaga dengan baik	7	22	44	41	7	382
Total Skor Rata-rata DIMENSI II							378.75
DIMENSI III: Suara Bising							
9	Suasana ditempat bekerja cukup nyaman karena jauh dari suara bising	8	16	61	32	4	371
10	Pintu antar ruang tempat saya bekerja sangat baik, sehingga suara dari ruangan lain tidak terdengar dan tidak mengganggu konsentrasi	9	18	54	34	6	373
11	Suara-suara dari peralatan kantor tempat saya bekerja dapat tidak lah terlalu berisik, sehingga mampu menjaga konsentras dalam bekerja	3	19	54	38	7	390
12	Teman-teman tempat saya bekerja sangat jarang sekali berbincang-bincang diruang kerja, sehingga tidak mengganggu konsentrasi bekerja	6	26	58	30	1	357
Total Skor Rata-rata DIMENSI III							372.75
DIMENSI IV: Penggunaan Warna							
13	Warna cat dinding pada ruangan kerja sangat bersih, sehingga mampu membuat suasana kerja menjadi nyaman	5	23	52	37	4	375
14	Penggunaan warna cat dinding pada ruangan kerja sangat pas, sehingga membuat suasana kerja menjadi nyaman	8	20	61	27	5	364
Total Skor Rata-rata DIMENSI IV							369.5

DIMENSI V: Ruang gerak yang diperlukan							
1	2	3	4	5	6	7	8
15	Ruang kerja tempat saya bekerja cukup luas sehingga memudahkan bagi saya untuk bergerak bebas keluar masuk ruangan	5	20	58	37	1	372
16	Jarak antar ruang kerja satu dengan yang lain sangat dekat, sehingga memudahkan untuk koordinasi antar ruangan	7	24	49	38	3	369
17	Penempatan peralatan kantor telah sesuai pada tempatnya, sehingga sangat memudahkan disaat dibutuhkan.	8	28	61	18	6	349
18	Tata letak peralatan kerja dapat tertata dengan baik, sehingga tidak mengganggu saat bekerja	7	26	62	25	1	350
Total Skor Rata-rata DIMENSI V							360
DIMENSI VI: Keamanan kerja							
19	Suasana lingkungan luar kantor yang sangat baik membuat saya merasa nyaman dalam bekerja	3	13	56	38	11	404
20	Suasana keakraban dalam lingkungan kantor yang baik sangat membantu kenyamanan dalam bekerja	2	13	47	45	14	419
21	Keamanan akan keberlangsungan pekerjaan	0	14	57	36	14	413
22	Tidak adanya tekanan dalam melaksanakan pekerjaan membuat saya merasa nyaman	2	15	45	46	13	416
Total Skor Rata-rata DIMENSI VI							413
DIMENSI VII: Hubungan pegawai							
23	Komunikasi antar sesama pegawai dapat berjalan dengan baik	0	13	39	48	21	440
24	Rekan kerja mau membantu pekerjaan yang dilaksanakan disaat sedang kesulitan	2	12	36	48	23	441
25	Komunikasi dengan atasan dapat berjalan dengan baik	1	16	50	37	17	416
26	Pimpinan dapat menghargai ide yang diberikan	3	10	56	35	17	416
Total Skor Rata-rata DIMENSI VII							428.25
Rata-rata Jawaban Variabel (X1)		5.15	19.23	52.88	34.81	8.92	10.047.0
Rata-rata Persentase Variabel (X1)		4%	16%	44%	29%	7%	
Total Skor Variabel (X1) Lingkungan Kerja							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Lingkungan Kerja Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 26 \times 121 = 15.730$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 26 \times 121 = 3.146$. Klasifikasi skor

jawaban pegawai dari variabel lingkungan kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 2.516,8 sebagai berikut:

Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
3.146	5.662,8	8.179,6	10.696,4	13.213,2
		10.047		15.730

Dari Tabel 4.16 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel Lingkungan kerja dari dua puluh enam pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 7%, yang menyatakan setuju sebesar 29%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 44%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 16% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 4%. Berdasarkan bobot skor total variabel Lingkungan kerja Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo tergolong baik diperoleh total skor sebesar 10.047, bila dilihat dari rentang skor diatas tampak bahwasanya variabel lingkungan kerja termasuk pada range 8.179,6 -10.696,4 berada pada Kriteria Cukup Baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya Lingkungan kerja pegawai pada kantor Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo tergolong cukup baik, artinya belumlah begitu memuaskan bagi pegawai dalam mendukung proses pelaksanaan kinerja yang berlangsung saat ini.

Dimana dari tujuh dimensi lingkungan kerja, skor rata-rata yang paling tinggi berada pada dimensi ketujuh yaitu "Hubungan pegawai". Hal ini menjelaskan bahwasanya hubungan antar pegawai Kelurahan Pemerintah Kabupaten Bungo berupa Komunikasi antar sesama pegawai dapat berjalan dengan baik; Rekan kerja mau membantu pekerjaan yang dilaksanakan disaat

sedang kesulitan; Komunikasi dengan atasan dapat berjalan dengan baik; serta Pimpinan dapat menghargai ide yang diberikan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai yakni hubungan kerja yang melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi kelima "Ruang gerak yang diperlukan". Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada dua belas Kantor Kelurahan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo rata-rata responden menyatakan cukup setuju atas pernyataan yang diajukan, yang menggambarkan bahwasanya pegawai belum cukup puas atas dimensi ruang gerak yang diperlukan ini, yakni yang berhubungan dengan ruangan kerja yang kurang memadai, tata letak peralatan kantor yang cenderung yang tidak sesuai pada tempatnya, sehingga tidak tertata dengan baik. Sehingga hal ini berakibat menjadi kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang berdampak terhadap menurunnya kinerja pegawai.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil survey yang dilakukan lingkungan kerja pada dua belas kantor Kelurahan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo dinyatakan cukup baik, serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja pegawai Kelurahan Pemerintah Kabupaten Bungo dalam pencapaian tujuannya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan

rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja pegawai akan menurun (Siagian, 2007:193).

c. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang

baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam suatu organisasi disiplin merupakan factor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin baik suatu organisasi tak mungkin dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Disiplin merupakan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku (Handoko, 117:2006).

Ditinjau dari segi perilaku, disiplin bergantung pada banyak factor, baik factor individu dapat berasal dari kepribadian (*personality*), motif (*motive*), sikap (*Attitude*), harapan-harapan, kebiasaan (*habits*) dan sebagainya. Faktor internal organisasi dapat berupa kondisi dan lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, sistem imbalan, sanksi dan sebagainya. Adapun faktor lingkungan dapat berupa lingkungan social, budaya maupun keluarganya.

Dengan demikian dapat difahami terbentuknya perilaku disiplin merupakan proses yang kompleks dan memakan waktu. Oleh karena itu usaha meningkatkan perilaku disiplin semestinya dilaksanakan secara kontinyu dan komprehensif dalam arti diusahakan secara terus menerus dan memperhatikan segala faktor yang mempengaruhinya.

Untuk melihat secara umum variabel Disiplin pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo dapat dilihat pada Tabel 4.17

Tabel 4.17. Indikator Variabel Disiplin (X₂).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
DIMENSI I: Ketepatan waktu							
1	Tepat waktu pada masuk kerja	3	23	64	30	1	366
2	Tepat waktu pada pulang kerja	5	18	60	33	5	378
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	8	15	59	35	4	375
4	Mampu memanfaatkan waktu senggang dengan mengerjakan hal-hal yang positif	6	29	51	33	2	359
Total Skor Rata-rata DIMENSI I							369.5
DIMENSI II: Menggunakan peralatan kantor dengan baik							
5	Menguasai peralatan kantor yang digunakan dalam mendukung kerja	4	24	63	28	2	363
6	Memahami dalam penggunaan peralatan kantor dengan baik	6	24	63	27	1	356
7	Senantiasa berhati-hati dalam penggunaan peralatan kantor	4	20	37	35	25	420
8	Mampu menjaga dan merawat peralatan kantor dengan baik	3	15	46	41	16	415
Total Skor Rata-rata DIMENSI II							388.5
DIMENSI III: Tanggung jawab yang tinggi							
9	Mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja	4	18	35	60	4	405
10	Mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	2	13	52	42	12	412
11	Senantiasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	4	19	35	47	16	415
12	Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja yang dilaksanakan	5	20	39	41	16	406
Total Skor Rata-rata DIMENSI III							409.5
DIMENSI IV: Ketaatan terhadap aturan kantor							
13	Pemahaman terhadap tata tertib organisasi	3	18	46	41	13	406
14	Kesesuaian penggunaan seragam kantor dengan prosedur instansi	2	12	49	41	17	422
15	Kesopanan, kerapian dan kesesuaian dalam berpakaian	1	19	44	43	14	413
16	Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP	4	15	53	41	8	397
17	Bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi	1	19	39	53	9	413
Total Skor Rata-rata DIMENSI IV							410.2
Rata-rata Jawaban Variabel (X₂)		3.82	18.88	49.1	39.5	9.71	
Rata-rata Persentase Variabel (X₂)		3%	16%	41%	33%	8%	
Total Skor Variabel (X₂) Disiplin							6721.0

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Disiplin kerja pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 17 \times 121 = 10.285$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 17 \times 121 = 2.057$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel disiplin dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 1.645,6 sebagai berikut:

Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
2.057	3.702,6	5.348,2	6.993,8	8.639,4
		6.721		10.285

Dari Tabel 4.17 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel disiplin dari tujuh belas pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 8%, yang menyatakan setuju sebesar 33%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 41%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 16% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 3%. Berdasarkan bobot skor total variabel disiplin Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo tergolong cukup baik diperoleh total skor sebesar 6.721, bila dilihat dari rentang skor diatas tampak bahwasanya variabel disiplin termasuk pada range 5.348,2 -6.993,8 berada pada Kriteria Cukup Baik. Hal ini mejelaskan bahwasanya Disiplin kerja pegawai pada kantor Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo tergolong cukup baik, artinya disiplin pegawai dalam bekerja belumlah begitu baik seperti yang diharapkan.

Dimana dari empat dimensi disiplin, skor rata-rata yang paling tinggi berada pada dimensi keempat yaitu “Ketaatan terhadap aturan kantor”. Dari hasil survey yang dilakukan bahwasanya rata-rata pegawai Kelurahan Pemerintah Kabupaten Bungo memiliki ketaatan terhadap aturan kantor yang baik yakni berupa Pemahaman terhadap tata tertib organisasi; Kesesuaian penggunaan seragam kantor dengan prosedur instansi; Kesopanan, kerapihan dan kesesuaian dalam berpakaian; Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP; serta dapat bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi pertama “ketepatan waktu”. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada dua belas Kantor Kelurahan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo rata-rata responden menyatakan cukup setuju atas pernyataan yang diajukan, yang menggambarkan bahwasanya disiplin waktu pegawai dalam bekerja belumah seperti yang diharapkan oleh organisasi. Seperti terlihat pada masih banyaknya pegawai yang kurang tepat waktu untuk masuk dan pulang kerja yang telah ditentukan, selain itu pula pegawai juga cenderung belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta pegawai juga tampak kurang dapat memanfaatkan waktu senggang dengan mengerjakan hal-hal positif dan bermanfaat, dan cenderung lebih suka untuk baca koran sambil minum kopi di warung. Hal ini tentu saja berdampak terhadap terhambatnya efektifitas kerja kantor. Diharapkan kedepan pimpinan mampu memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai tidak disiplin.

Secara global berdasarkan hasil survey yang dilakukan variabel disiplin kerja kantor Kelurahan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo dinyatakan cukup baik, serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja pegawai Kelurahan Pemerintah Kabupaten Bungo dalam pencapaian tujuannya. disiplin adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.

Disiplin kerja merupakan faktor yang dituntut oleh suatu organisasi sebagai kebutuhan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja, karena disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, bila kepuasan kerja terpenuhi dengan baik, maka akan diverminkan pada disiplin kerjanya. Disiplin yang dimiliki pegawai dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja mereka, diman semakin puas pegawai dalam pekerjaannya maka disiplin kerja pegawai itu menjadi meningkat.

Pentingnya disiplin kerja dalam suatu organisasi berguna untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilka kinerja yang baik. Kedisiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis pengolahan data berbentuk angka (*numeric*). Dalam hal ini penulis melakukan analisis pada data kuesioner jawaban responden yang telah dikumpulkan dan diolah. Selanjutnya metode kuantitatif

digunakan untuk menjawab tujuan penelitian satu, dua dan tiga, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*), baik secara parsial maupun secara simultan dengan langkah sebagai berikut.

a. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Dalam analisis ini didapatkan dari hasil penelitian bahwa variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja (Y) pegawai. dengan menggunakan metode analisisnya adalah regresi linear berganda, maka hasil penelitian yang diperoleh adalah:

Tabel 4.18
Tabel Coefficients

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.602	.144		4.170	.000
1 LINGKUNGAN KERJA_X1	.305	.063	.296	4.842	.000
DISIPLIN_X2	.599	.056	.652	10.660	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Sesuai dari hasil penelitian pada table 4.18 , didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,602 + 0,305.X_1 + 0,599.X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta = 0.602

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel X (X_1 dan X_2), artinya apabila variabel X naik atau berpengaruh dalam satu-satuan, artinya variabel Kinerja (Y) akan naik atau terpenuhi.

b. Lingkungan Kerja (X_1) = 0,305

Merupakan koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y), Persamaan tersebut menjelaskan bahwa koefisien lingkungan kerja bernilai positif 0,305, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menjelaskan bahwasanya lingkungan kerja yang ada saat ini cukup mampu dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan hal yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) yang menjelaskan bahwasanya antara lingkungan kerja dan Kinerja memiliki hubungan positif. Kenaikan variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai.

c. Disiplin (X_2) = 0,599

Merupakan koefisien regresi variabel Disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja (Y), Persamaan tersebut menjelaskan bahwa koefisien disiplin bernilai positif 0,599, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menjelaskan bahwasanya disiplin kerja pegawai yang ada saat ini cukup mampu dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hernowo dan Wajdi (2011), dimana Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri.

b. Hasil Uji R Square

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*Dependent variabel*) mempunyai hubungan kuat. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada table 4.19

Tabel 4.19
Uji R dan dan R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.791	.262004

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_X2, LINGKUNGAN KERJA_X1

Nilai R sebesar 0,891 menunjukkan korelasi ganda (Lingkungan kerja dan Disiplin) dengan kinerja pegawai. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai R Square sebesar 0,794, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Lingkungan kerja dan Disiplin terhadap kinerja sebesar 79,4%, sedangkan sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (Priyatno, 2012:76), yakni dapat berupa variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, promosi dan lain-lainnya. Namun penulis mengharapkan untuk

penelitian berikutnya dapat menambahkan salah satu dari tiga variabel tersebut diatas, karena menurut penulis tiga variabel tersebut mempunyai peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan untuk nilai *Adjusted R Square* merupakan nilai R Square yang telah disesuaikan, nilainya sebesar 0,791.

c. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent (Uji Parsial). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji t yaitu melihat nilai probabilitas atau *p-value* dari masing-masing koefisien regresi variabel independent, uji t ini bertujuan untuk hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent yaitu variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Disiplin (X_2) dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap variable Kinerja (Y). Adapun caranya adalah membandingkan nilai probabilitas (*p-value*) dari masing-masing variabel independent dengan tingkat signifikansinya, apabila hasil *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05 maka berarti variabel independent secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y). Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa I (H_1) diterima. Berikut ini merupakan hasil uji secara parsial dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Menjawab Hipotesis Pertama

$H_0: \rho = 0$; Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$; Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.18 dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t_{hitung} variabel X_1 sebesar 4.842, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.842 > 1.658$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan linier antara Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Kelurahan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo. Dengan demikian Hipotesis Pertama Diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2004), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial dengan melakukan uji t memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pula Soedarmayanti (2006:12) mengungkapkan apabila kondisi lingkungan kerja itu baik atau sesuai dengan keinginan pegawai, maka pegawai akan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat

akibatnya dalam jangka waktu lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menjawab Hipotesis Kedua

$H_0: \rho = 0$; Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$; Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil uji regresi pada table 4.18 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t_{hitung} variabel Disiplin (X_2) sebesar 10.660, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.660 > 1.658$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Disiplin dengan kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara Disiplin dengan kinerja pegawai Kelurahan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent Promosi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo. Dengan demikian Hipotesis Kedua Diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hernowo dan Wajdi (2011), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa

disiplin secara parsial dengan melakukan uji t memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu pula Davis (2004:136) juga mengungkapkan bahwa disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi yang mengarahkan kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

d. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menguji signifikan pengaruh beberapa variabel independent terhadap variabel dependent. Uji F ini bertujuan untuk menjawab hipotesis ketiga untuk mengetahui apakah variabel independent yaitu variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Disiplin (X_2) dalam model secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable Kinerja (Y). Dalam hal ini digunakan Uji F untuk menguji signifikan pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Untuk pengambilan keputusan dapat dilihat dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka akan terdapat pengaruh antara beberapa variabel independent dengan variabel dependent. Sedangkan untuk melihat signifikansinya dapat dilihat dari nilai sig, jika nilai sig $< 0,05$ maka kesimpulannya ada pengaruh signifikan antara variabel independent (Lingkungan kerja dan Disiplin) terhadap variabel dependent (kinerja) pegawai (Priyatno, 2012:89). Berikut ini merupakan output SPSS 20.0 untuk uji F (Simultan).

Tabel 4.20
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.304	2	15.652	228.010	.000 ^b
	Residual	8.100	118	.069		
	Total	39.404	120			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_X2, LINGKUNGAN KERJA_X1

Menjawab Hipotesis Ketiga

$H_0: \rho = 0$; Lingkungan kerja dan Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$; Lingkungan kerja dan Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 228.010 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($228.010 > 3.072$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Lingkungan kerja dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima

artinya hal ini membuktikan variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Disiplin (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian Hipotesis Ketiga Diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin secara simultan dengan melakukan uji F memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitiannya tersebut jika lingkungan kerja dan disiplin dilakukan secara bersamaan, artinya apabila kantor tempat pegawai bekerja memiliki lingkungan kerja yang baik, maka senantiasa pegawai akan merasa betah ditempat kerja dan secara tidak langsung pegawai akan menjadi disiplin untuk tidak cepat pulang ataupun bolos kerja.

E. Analisa dan Pembahasan

1. Pembahasan Pertama Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.18 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t_{hitung} variabel X_1 sebesar 4.842, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.842 > 1.658$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari

output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.000 > 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai.

Berdasarkan tujuan penelitian pertama yang dilakukan terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dapat dijelaskan bahwasanya apabila organisasi mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi pegawainya maka akan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Disamping itu pula hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU-LLAJ Karanganyar yang merupakan referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Sub Dinas Kebersihan Dan Tata Kota DPU-LLAJ Kabupaten Karanganyar sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa tujuh dimensi lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, serta hubungan karyawan berpengaruh terhadap delapan dimensi kinerja yaitu Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*), Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*), Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*), Kreatif (*Creativeness*), Kerjasama (*Cooperation*), Keteguhan (*Dependability*), Inisiatif (*Initiative*), dan Kuantitas Pribadi (*Personal quantity*).

Hal ini menjelaskan bahwsanya apabila lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik yaitu berupa penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti (Nitisemito, 2006:184). Selain itu pula menurut Soedarmayanti (2006:23) mengungkapkan cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Karena cahaya yang kurang jelas dapat mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya tentu akan berdampak terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diberikan.

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja seseorang (Nitisemito, 2006:184). Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Pada dasarnya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja (Sedarmayanti,

2006:26). Artinya apabila suhu udara dilingkungan kerja sangat baik dan menyegarkan maka akan mampu membangkitkan kegairahan kerja pegawai, sehingga akan mampu memberikan kualitas dan kuantitas kerja serta akan mampu meningkatkan inisiatif pegawai dalam bekerja.

Kebisingan ditempat kerja pada dasarnya akan dapat mengganggu tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja. Suara yang dirasakan gaduh oleh pegawai akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja. Menurut Soedarmayanti (2006:26-27), salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

Pada dasarnya pewarnaan harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja, karena warna dapat mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya (Nitisemito, 2006:184). Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna juga dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Artinya apabila penataan pewarnaan pada ruang kerja dapat diberikan pewarnaan yang tepat, maka akan dapat menimbulkan kegairahan kerja bagi dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Penataan ruang kerja ditempat pegawai melaksanakan aktivitas pada dasarnya dapat mempengaruhi kegairahan kerja bagi pegawai dalam melaksanakan

aktifitasnya, penataan ruangan yang baik seperti ruangan yang luas dan tidak sempit akan memudahkan bagi pegawai dalam bergerak cepat dan bebas dalam melaksanakan aktifitasnya, selain itu penempatan penyimpanan dokumen yang tepat sesuai pada tempatnya dalam satu lemari, akan sangat memudahkan bagi pegawai dalam mencari dokumen tersebut pada saat dibutuhkan.

Satuan keamanan pada dasarnya sangat membantu sekali bagi pegawai dalam bekerja untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja dari gangguan seperti adanya para pedagang yang menjajakan produknya untuk masuk kedalam kantor atau dari hal lainnya yang dapat mengganggu konsentrasi kerja pegawai.

Hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai baik itu hubungan bawahan dengan pimpinan, ataupun hubungan antara sesama rekan kerja akan mampu pengaruhi psikologi pegawai untuk merasa nyaman dalam bekerja, karena dengan terbinanya hubungan baik antar sesama pegawai atau dengan pimpinan dapat terciptanya suasana keakraban dalam bekerja dan merasa tidak adanya tekanan dari pimpinan dan rekan kerja, sehingga akan mampu membangkitkan semangat kerja untuk dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, kreatif, kerjasama, keteguhan, inisiatif, dan kuantitas pribadi dalam bekerja.

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Siagian, 2007:193).

Menurut Anoraga dan Widiyanti (2006:201) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal yang telah ditentukan. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja, apabila sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2005).

2. Pembahasan Kedua Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam pengujian hipotesis kedua digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi pada table 4.18 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t_{hitung} variabel X_2 sebesar 10.660, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.660 > 1.658$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000,

dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.000 > 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai.

Berdasarkan tujuan penelitian kedua yang dilakukan menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja terbukti. Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis dimana disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dapat dijelaskan bahwasanya apabila organisasi mampu menerapkan disiplin yang tinggi bagi pegawainya maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan faktor yang dituntut oleh suatu organisasi sebagai kebutuhan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja, karena disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, bila kepuasan kerja terpenuhi dengan baik, maka akan dicerminkan pada disiplin kerjanya. Disiplin yang dimiliki pegawai dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja mereka, dimana semakin puas pegawai dalam pekerjaannya maka disiplin kerja pegawai itu menjadi meningkat.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2011) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, Jurnal Sumber daya Manusia yang merupakan referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri., dimana disiplin memiliki pengaruh yang lebih dominan bila dibandingkan dengan motivasi.

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa empat dimensi disiplin yaitu Ketepatan waktu, Menggunakan peralatan kantor dengan baik, Tanggung jawab yang tinggi dan Ketaatan terhadap aturan kantor berpengaruh terhadap delapan dimensi kinerja yaitu Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*), Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*), Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*), Kreatif (*Creativeness*), Kerjasama (*Cooperation*), Keteguhan (*Dependability*), Inisiatif (*Initiative*), dan Kuantitas Pribadi (*Personal quantity*). Hal ini menjelaskan bahwsanya apabila pegawai mampu disiplin waktu dalam bekerja, disiplin dalam menggunakan peralatan kantor dalam arti sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam setiap pelaksanaan tugas yang diberikan, serta senantiasa untuk selalu taat terhadap aturan kantor, akibatnya akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan oleh pegawai tersebut.

Ketaatan terhadap aturan berhubungan dengan ketaatan terhadap aturan jam kerja kantor yang merupakan salah satu kepatuhan yang harus ditaati oleh seluruh pegawai. Jam kerja adalah salah satu indikator dalam melaksanakan disiplin kerja, dalam hal ini dituntut peran pengawasan pimpinan dalam mewujudkan disiplin kerja pegawai agar pegawai mendapat perhatian, bimbingan serta petunjuk pimpinannya. Selain itu pula ketaatan waktu juga berhubungan dengan ketaatan pegawai untuk dapat tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan tidak lalai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Jika pegawai suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan maka dampaknya akan berakibat pada menumpuknya pekerjaan yang diberikan, sehingga tentu saja dapat

menyebabkan menjadi tidak efektifnya pekerjaan yang dilaksanakan. Apabila pegawai mampu menerapkan disiplin waktu yang baik tentu saja akan mampu menciptakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang baik pula.

Menggunakan peralatan kantor dengan baik pada dasarnya dapat dilihat dari sikap kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Selain itu pula tanggung jawab merupakan salah satu indikator yang penting dinilai untuk melihat tingkat disiplin pegawai dalam bekerja. Tanggung jawab pegawai yang tinggi biasanya senantiasa akan tampak dari sikap seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka pegawai tersebut senantiasa akan mampu memberikan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang baik pula.

Ketaatan terhadap aturan kantor merupakan ketaatan pegawai untuk dapat mengikuti dan melaksanakan aturan yang ditentukan berupa memakai seragam kantor yang telah ditentukan, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor serta ketaatan terhadap bidang tugas. Ketaatan yang dimaksud disini adalah kepatuhan terhadap tugas pokok dan fungsi yang sudah ditetapkan.

Selanjutnya, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan

masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan harus senantiasa selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik dalam bekerja.

Pentingnya disiplin kerja dalam suatu organisasi berguna untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Karena tanpa disiplin pegawai yang baik, maka akan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Dalam suatu organisasi disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin yang baik maka suatu organisasi tidak mungkin dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku positif yang intinya berupa sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitiseito, 2006:123).

Ditinjau dari segi perilaku, disiplin bergantung pada banyak faktor, baik faktor individu dapat berasal dari kepribadian (*personality*), motif (*motive*), sikap (*Attitude*), harapan-harapan, kebiasaan (*habits*) dan sebagainya. Faktor internal organisasi dapat berupa kondisi dan lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, sistem imbalan, sanksi dan sebagainya. Adapun untuk faktor lingkungan dapat berupa lingkungan sosial, budaya maupun keluarga.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa terbentuknya perilaku disiplin merupakan proses yang kompleks dan memakan waktu. Oleh karena itu usaha

meningkatkan perilaku disiplin semestinya dilaksanakan secara kontinyu dan komprehensif dalam arti diusahakan secara terus menerus dan memperhatikan segala faktor yang mempengaruhinya.

Pada organisasi-organisasi pemerintah, disiplin pada umumnya masih merupakan masalah. Kondisi yang kurang mendukung dan keterbatasan pimpinan dalam memahami masalah ini, seringkali menjadi kesulitan bagi pimpinan tersebut dalam menciptakan kondisi disiplin yang diharapkan. Oleh sebab itu, perlu usaha keras dari semua elemen dalam instansi pemerintah untuk melakukan program pembinaan terhadap disiplin kerja pegawai baik berupa sanksi dan hukuman agar kinerja pegawai meningkat dan tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

3. Pembahasan Ketiga Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan tujuan penelitian ketiga menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan dari uji hipotesis dimana Lingkungan kerja dan Disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana besarnya hubungan antara Lingkungan kerja dan Disiplin secara simultan dengan kinerja yaitu sebesar 79,4%, sedangkan sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Bila dilihat dari hasil pengujian secara parsial dan secara simultan, pengaruh secara simultan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara parsial. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika lingkungan kerja ditempat pegawai bekerja terdapat penerangan yang baik dalam arti tidak

menyilaukan, penggunaan warna yang baik yang dapat menimbulkan gairah kerja, suhu udara yang segar sehingga membuat pegawai tidak gerah dalam bekerja, ruang gerak yang baik sehingga dapat memudahkan dan memberi kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja, adanya satuan keamanan serta didukung pula adanya hubungan baik antara sesama pegawai sehingga mampu menjalin suasana keakraban dan dapat bekerja sama dengan baik. Kemudian didukung dengan tingkat disiplin pegawai yang baik pula yakni berupa ketaatan terhadap aturan waktu yang diberikan baik berupa jam waktu kantor maupun waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan, disiplin dalam menggunakan peralatan kantor dengan baik dengan penuh ke hati-hatian, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan, serta senantiasa selalu taat terhadap aturan kantor lainnya yaitu dapat mengikuti dan melaksanakan aturan yang ditentukan, maka akan mampu memberikan pengaruh yang lebih besar pula terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja yang diberikan. Apabila lingkungan kerja sudah kondusif dan disiplin kerja sudah baik maka kinerja akan menjadi optimal dan tujuan yang diharapkan akan tercapai dengan sendirinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Bab V ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang diturunkan dari penelitian yang telah dilaksanakan pada Kantor Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo untuk mendapatkan data dan dianalisis dengan teratur. Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwasanya lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila organisasi mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi pegawainya maka akan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.
2. Dari pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwasanya disiplin mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kelurahan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila organisasi mampu menerapkan disiplin yang tinggi bagi pegawainya maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Diketahui dari uji hipotesis ketiga bahwasanya apabila Lingkungan kerja dan Disiplin dilakukan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan dari uji hipotesis dimana Lingkungan kerja

dan Disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini seperti yang dikemukakan diatas, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan instansi terkait mampu memperhatikan Kreatif (*Creativeness*) pegawainya dalam bekerja. Karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada dua belas Kelurahan dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Bungo, rata-rata pegawai masih kurang dalam memiliki ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan instansi; masih kurang mampu berinovasi dalam berkarya; masih kurangnya kreatifitas yang baik untuk mencoba hal-hal baru dalam rangka pencapaian tujuan; serta masih kurangnya melakukan hal-hal yang baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Kedepan diharapkan kreatifitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat ditingkatkan lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karena Pegawai yang kreatif akan mampu melahirkan gagasan-gagasan dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam suatu instansi sehingga tujuan dari instansi dapat terwujud dengan baik.
2. Diharapkan instansi terkait mampu memperhatikan dalam upaya peningkatan “Ruang gerak yang diperlukan”. Yakni yang berhubungan dengan ruangan kerja yang kurang memadai, tata letak peralatan kantor yang cenderung yang tidak sesuai pada tempatnya, sehingga tidak tertata dengan baik. Diharapkan kedepan manajemen kelurahan mampu menata ruang kerja dengan baik, karena

jika ruangan kerja dapat tertata dengan baik sesuai dengan tempatnya, maka akan mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

3. Diharapkan instansi terkait mampu memperhatikan disiplin pegawainya terutama pada dimensi “ketepatan waktu” pada variabel Disiplin. Karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada dua belas Kelurahan dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Bungo, rata-rata pegawai belum bisa disiplin terhadap waktu yang diberikan yakni disiplin dalam waktu masuk kerja dan pulang kerja yang telah ditentukan, disiplin waktu dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Diharapkan kedepan pimpinan mampu memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai tidak disiplin. Agar kedepannya pegawai dapat lebih disiplin atas diri dan pekerjaannya.
4. Untuk penelitian berikutnya penulis menyarankan agar peneliti dapat menambahkan salah satu variabel independent lainnya yaitu berupa variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, dan promosi. Karena menurut peneliti terdahulu tiga variabel tersebut mempunyai peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Akintayo, D. (2012). Working environment, workers' morale and perceived productivity in industrial organizations in Nigeria. *Education Research Journal* Vol. 2(3).
- Anoraga,P.D & Widiyanti,N. (2006). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Arikunto, S. (2005). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V, Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Bungo Tahun 2013.
- Barker *et al.* (2005). *Research Methods In Clinical Psychology*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Biro Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo
- Darufitri,K. (2002). Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, EQ dan IQ Terhadap Kinerja Karyawan; Studi Kasus DPU dan SETDA di Kabupaten Bantul. *Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen*. Vol.4.No.2.Hal.41-48
- Davis. (2004). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Fahmawati. (2004). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka Wonogiri. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.1, No.12.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Pertama*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gujarati, D. (2008). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.

- Handoko, T. H. (2006). *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hapzi, A. & Limakrisna, N. (2012). *Metode Penelitian*. Jakarta: Deepublish
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi*. Volume.11, No.2
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hernowo, N dan Wajdi, M. F. (2011). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Sumber daya Manusia*, Vol.1, No.2.
- Indriantono, N. & Supomo, B. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Indeks.
- Kariyanto, K. (2011). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Probolinggo*. Retrieved 12-03-2012. From <http://library.um.ac.id>
- Kusriyanto, B. (2010). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri Manajemen*. Jakarta: LPPM
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. edisi pertama, cetakan pertama*. Bandung: Refika Aditama.
- Mondy, R. W. (2008). *Indocitra Humas Resource Mangement*. 11th Edition. New Jersey: Pearson Education
- Muttaqin, A, Made Nurijda dan Lulup Endah. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*, Vol. 4 No.1
- Narimawati, U. (2008). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Kelurahan Kabupaten Bungo.
- Prawirosentono, S. (2006). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati). *Jurnal Unimus*, Vol.8, No.2.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Cepat SPSS Olah Data Statistic dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Purnomo, J. (2008). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Surabaya: Tesis Magister Manajemen Universitas Surabaya.
- Rivai, V. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Ruky, A. S. (2005). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Schindler, P. S. (2005). *Business Research Methods*. (11th ed). New York: Mc Graw Hill International Edition.
- Sentono, S. P. (2006). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Soedarmayanti. (2006). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukanto, R dan Indriyo, G. S. (2007). *Manajemen Produksi*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BEFE.

Suprayitno dan Sukir. (2007). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU-LLAJ karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.2, No.1.

Umar, H. (2009). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo.

Wahyudi, B. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.

Universitas Terbuka

Lampiran 1

**KUESIONER PENELITIAN JUDUL
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN DILINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN BUNGO**

Hal: Permohonan Mengajukan Kuesioner

Kepada Yth.
Bpk/Ibu/Sdr. Responden
Di tempat

Dengan hormat

Dalam rangka penelitian untuk tesis dengan ini saya,
Nama : RAHMATUL HAYANI
NIM : 018578989
Status : Mahasiswa S2 Magister Manajemen
Universitas Terbuka Jambi

Sedangkan mengadakan penelitian dengan judul Tesis "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bungo*". Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan atas apa yang Bapak/Ibu/Saudara/I lakukan berkaitan dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/I rasakan sesuai dengan judul tesis diatas.

Semoga partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmu pengetahuan serta dapat membantu upaya meningkatkan "*kinerja pegawai Kelurahan*". Atas kerjasama dan partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Jambi, 2014

Rahmatul Hayani
NIM: 018578989

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis atau penelitian.
2. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti dan jujur, kerahasiaan jawaban dijaga
3. Berikan tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan dalam setiap pertanyaan yang telah disajikan berupa
 - a. STS : Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS : Tidak Setuju (2)
 - c. CS : Cukup Setuju (3)
 - d. S : Setuju (4)
 - e. SS : Sangat Setuju (5)
4. Terima kasih atas partisipasinya

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin: Pria Wanita
2. Umur: 18 – 25 Tahun 26 – 35 Tahun
 36 – 45 Tahun 46 – 55 Tahun
 > 55 Tahun
3. Pendidikan: ≤ SLTA Diploma Sarjana (S1)
 Magister (S2) Doktoral (S3)
4. Masa Kerja: < 5 Tahun 6-10 Tahun
 11-15 Tahun 16-20 Tahun
 > 20 Tahun

KUESIONER**1. Kinerja Pegawai (Y)**

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
Dimensi 1: Kuantitas Pekerjaan (Quantity of work)						
1	Mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik					
2	Kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi dari apa yang ditugaskan					
3	Mampu bekerja lebih cepat pada saat dibutuhkan					
4	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Dimensi 2: Kualitas Pekerjaan (Quality of work)						
5	Memahami dengan baik pekerjaan yang dilaksanakan					
6	Menguasai dengan baik pekerjaan yang					

	dilaksanakan					
7	Senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
8	Senantiasa selalu berupaya untuk dapat menyesuaikan hasil kerja dengan perintah.					
Dimensi 3: Pengetahuan Pekerjaan (Job knowledge)						
9	Memiliki pengetahuan yang luas dengan bidang pekerjaan yang dijalani					
10	Pengetahuan yang dimiliki telah sesuai dengan bidang pekerjaan yang di jalankan					
11	Mempunyai keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
12	Keterampilan yang dimiliki sangat membantu sekali dalam melaksanakan bidang pekerjaan yang dilaksanakan					
Dimensi 4: Kreatif (Creativeness)						
13	Memiliki ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan instansi					
14	Mampu berinovasi dalam berkarya					
15	Memiliki kreatifitas yang baik untuk mencoba hal-hal baru dalam rangka pencapaian tujuan					
16	Mampu melakukan hal-hal yang baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya					
Dimensi 5: Kerjasama (Cooperation)						
17	Kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain dalam kelompok kerja					
18	Kemampuan bekerja dengan pegawai lain diluar kelompok kerjanya					
19	Kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan					
20	Kemampuan memberikan bimbingan dan penjelasan pada pegawai lain					
Dimensi 6: Keteguhan (Dependability)						
21	Profesional dalam melaksanakan tugas					
22	Memiliki kapasitas yang baik untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan					
Dimensi 7: Inisiatif (Initiative)						

23	Mampu bekerja atas inisiatif sendiri, tanpa harus menunggu perintah dari atasan					
24	Memiliki semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru					
25	Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas					
26	Memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide ataupun gagasan dalam melaksanakan tugas					
Dimensi 8: Kuantitas Pribadi (Personal quantity)						
27	Memiliki sikap keramah tamahan dan integritas pribadi dalam bekerja					
28	Memiliki kejujuran dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik					
29	Memiliki tingkah laku dan sikap yang baik dalam bekerja					
30	Senantiasa selalu menanamkan sikap positif yang mampu menghadapi berbagai permasalahan kerja secara positif pula					

2. Lingkungan Kerja (X₁)

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
Dimensi 1: Penerangan						
1	Adanya jendela yang cukup memadai dalam memberikan penerangan ruang pada siang hari					
2	Adanya tirai sebagai pelindung terhadap cahaya matahari langsung sehingga tidak menyilaukan					
3	Adanya pencahayaan lampu yang sangat baik sehingga pegawai mampu melihat objek yang dikerjakan secara jelas					
4	Penerangan lampu yang ada tidaklah menyilaukan sehingga sangat membantu pegawai dalam bekerja					
Dimensi 2: Suhu Udara						
5	Adanya ventilasi yang memadai pada ruangan kerja, sehingga kualitas udara menjadi baik					

6	Adanya jendela yang memadai bisa dibuka dan ditutup, sehingga dapat mengusir aroma yang kurang sedap pada ruang kerja					
7	Adanya AC pada ruang kerja untuk membantu mendinginkan ruangan kerja disaat cuaca panas					
8	Adanya Ventilasi dan Jendela yang baik sehingga suhu dan kelembapan di ruang kerja dapat terjaga dengan baik					
Dimensi 3: Suara Bising						
9	Suasana ditempat bekerja cukup nyaman karena jauh dari suara bising					
10	Pintu antar ruang tempat saya bekerja sangat baik, sehingga suara dari ruangan lain tidak terdengar dan tidak mengganggu konsentrasi					
11	Suara-suara dari peralatan kantor tempat saya bekerja dapat tidak lah terlalu berisik, sehingga mampu menjaga konsentrasi dalam bekerja					
12	Teman-teman tempat saya bekerja sanats jarang sekali berbincang-bincang diruang kerja, sehingga tidak mengganggu konsentrasi bekerja					
Dimensi 4: Penggunaan Warna						
13	Warna cat dinding pada ruangan kerja sangat bersih, sehingga mampu membuat suasana kerja menjadi nyaman					
14	Penggunaan warna cat dinding pada ruangan kerja sangat pas, sehingga membuat suasana kerja menjadi nyaman					
Dimensi 5: Ruang gerak yang diperlukan						
15	Ruang kerja tempat saya bekerja cukup luas sehingga memudahkan bagi saya untuk bergerak bebas keluar masuk ruangan					
16	Jarak antar ruang kerja satu dengan yang lain sangat dekat, sehingga memudahkan untuk koordinasi antar ruangan					
17	Penempatan peralatan kantor telah sesuai pada tempatnya, sehingga sangat					

	memudahkan disaat dibutuhkan.					
18	Tata letak peralatan kerja dapat tertata dengan baik, sehingga tidak mengganggu saat bekerja					
Dimensi 6:Keamanan kerja						
19	Suasana lingkungan luar kantor yang sangat baik membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					
20	Suasana keakraban dalam lingkungan kantor yang baik sangat membantu kenyamanan dalam bekerja					
21	Keamanan akan keberlangsungan pekerjaan					
22	Tidak adanya tekanan dalam melaksanakan pekerjaan membuat saya merasa nyaman					
Dimensi 7:Hubungan pegawai						
23	Komunikasi antar sesama pegawai dapat berjalan dengan baik					
24	Rekan kerja mau membantu pekerjaan yang dilaksanakan disaat sedang kesulitan					
25	Komunikasi dengan atasan dapat berjalan dengan baik					
26	Pimpinan dapat menghargai ide yang diberikan					

3. Disiplin (X₂)

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
Dimensi 1: Ketepatan waktu						
1	Tepat waktu pada masuk kerja					
2	Tepat waktu pada pulang kerja					
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Waktu memanfaatkan waktu senggang dengan mengerjakan hal-hal yang positif					
Dimensi 2: Menggunakan peralatan kantor dengan baik						
5	Menguasai peralatan kantor yang digunakan dalam mendukung kerja					
6	Memahami dalam penggunaan peralatan kantor dengan baik					

7	enantiassa berhati-hati dalam penggunaan peralatan kantor					
8	Mampu menjaga dan merawat peralatan kantor dengan baik					
Dimensi 3: Tanggung jawab yang tinggi						
9	Mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja					
10	Mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
11	Senantiasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
12	Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja yang dilaksanakan					
Dimensi 4: Ketaatan terhadap aturan kantor						
13	Pemahaman terhadap tata tertib organisasi					
14	Kesesuaian penggunaan seragam kantor dengan prosedur instansi					
15	Kesopanan, kerapihan dan kesesuaian dalam berpakaian					
16	Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP					
17	Bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi					

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I yang telah mengisi kuesioner penelitian ini, semoga menjadi amal ibadah dan semoga hasil penelitian bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dengan segala kerendahan saya ucapkan terima kasih.

Ma. Bungo,2014
Salam Hormat saya

Rahmatul Hayani
Mahasiswa MM UT Jambi

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

RESPONDEN	VARIABEL INDEPENDENT (Y) KINERJA																														
	DIMENSI 1				DIMENSI 2				DIMENSI 3				DIMENSI 4				DIMENSI 5				DIMENSI 6		DIMENSI 7				DIMENSI 8				
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	
1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	
2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	4	
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5		
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	5	
6	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	2	3	2	1	4	3	4	3	5	5	2	2	2	2	4	5	5	4	
7	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	
8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	
10	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	
11	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	5	
14	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	
15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
18	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	4	
19	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	
20	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	
21	3	3	4	4	2	4	4	5	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	2	4	
22	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	2	3	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	3	3	
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	
24	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	2	3	2	1	4	3	4	3	5	5	5	2	2	2	2	4	5	5	4
25	3	3	3	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	1	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	
26	5	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	5	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
30	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4
31	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3	5	3	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
37	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	

Lampiran 2

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

RESPONDEN	VARIABEL INDEPENDENT (X1) LINGKUNGAN KERJA																									
	DIMENSI 1				DIMENSI 2				DIMENSI 3				DIMENSI 4		DIMENSI 5				DIMENSI 6				DIMENSI 7			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26
1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	1	1	1	4	2	2	3	3	4	4	5	3	4	4
2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3
4	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3
5	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	4	4	3	4	4	5	5
6	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	4	4	3	3	1	3	2	1	3	2	3	1	3	1	1	2	2	2	3	2	3	5	3	3
8	3	3	4	4	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
9	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4
10	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	5
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3
12	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	2	5	3	3	3
13	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	4	4	3	4	4	5	5
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4
15	3	3	4	4	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
16	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	3	3
17	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3
18	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	1	1	1	4	2	2	3	2	4	2	5	3	2	4
19	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	4	3	2	4	5
20	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3
21	3	3	4	4	3	3	1	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5
22	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4
23	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3
24	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
25	3	4	3	2	3	4	5	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	2	4	3	2	4	4	2	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
30	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3

34	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
36	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	
37	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	3	2	
38	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	2	2	2
40	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	5	4	5	3	5	3	4	4	2	4	2	4	4	
41	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	4	2	2	2	3	
42	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
45	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	
46	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	
47	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	
48	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	2	2	2	
49	2	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
50	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	5	3	4	3	3	2	3	2	3	
51	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
52	3	3	4	4	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	
53	3	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	
54	3	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	4	2	3	1	5	5	4	3	
55	3	4	3	3	3	2	3	3	1	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	2	3	4	4	
56	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	4	2	3	2	3	2	4	3	2	
57	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	
58	3	2	4	3	2	5	2	3	2	3	3	2	3	4	2	4	3	2	4	4	2	4	2	3	2	4	
59	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
60	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	
61	3	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	
62	2	2	3	3	2	5	5	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	
63	2	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	
64	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	
65	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	3	3	3	
66	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	
67	3	4	3	3	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	
68	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3	4	
69	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2	

70	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	3	2
71	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
72	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4
73	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4
74	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	3
75	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
76	3	2	3	3	2	5	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	3
77	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4
78	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4
79	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3
80	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	3
81	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
82	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3
83	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
84	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
85	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3
86	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	5	4	5	3	3	4	3	3	4
87	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3
88	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4
89	4	3	5	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
90	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	5
93	5	5	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
94	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3
95	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
96	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3
97	2	3	1	3	2	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	1	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3
98	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
102	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	1	3	3	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3
103	2	2	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
104	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
105	3	5	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	5	4

106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4
107	2	1	1	1	3	4	2	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
108	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	3	5	3	4	5	5	5	4	3
109	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	1	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	5	3	3
110	3	5	3	3	5	3	5	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
111	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3
112	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3
113	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	5	3	4	5	5	3	4
114	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3
115	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1
116	3	2	1	2	3	2	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	1	1	5	4	3	2	5	4	2	3
117	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
118	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3
119	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
121	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1

Universitas Terbuka

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

16/42033.pdf

RESPONDEN	VARIABEL INDEPENDENT (X2) DISIPLIN																
	DIMENSI 1				DIMENSI 2				DIMENSI 3				DIMENSI 4				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17
1	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	5	4	5	3	4	3	4
2	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4
3	4	3	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4
4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
5	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4
6	4	2	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4
7	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	4	3	3	3
8	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
9	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
10	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	2	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	5	3	4	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
13	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4
14	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
15	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
16	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
17	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3
18	4	4	3	2	3	4	3	5	3	4	3	5	3	5	3	3	3
19	2	3	3	2	3	4	2	4	2	3	2	4	3	3	4	3	2
20	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
21	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
22	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
23	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
24	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	2	2	3	4
25	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4
26	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	5	3	3	5	3	4	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5
28	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	2	3	2	3	3	4	4	5	2	5	2	5	4	4	3
35	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	2	5	2
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
37	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4
41	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
42	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4
43	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
44	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4
45	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
46	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3
47	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
48	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
49	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3
50	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2
51	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
52	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4

53	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	5	3	16/4/2033.pdf	5
54	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
55	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
56	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
57	2	3	3	2	2	2	4	5	4	3	2	1	1	1	2	1	2
58	3	3	2	2	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
59	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2
60	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3
61	3	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
62	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
63	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5
64	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
65	2	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4
66	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
67	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
68	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
69	2	3	3	2	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4
70	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4
71	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4
72	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4
73	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
74	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3
75	3	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4
76	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3
77	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3
78	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3
79	3	3	5	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
80	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4
81	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3
82	4	3	4	3	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
83	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3
84	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
85	5	4	4	5	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
86	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4
87	3	4	3	4	3	3	5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	2
88	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4
89	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3
90	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	3	5	4	3	4	3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	5
93	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4
94	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4
95	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
96	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
97	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	4	3	2	1	1
98	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	1	2
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2
104	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	4	2	2	2	2	2
105	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	5	4	4
106	2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
107	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	5	3	3

108	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	3	5
109	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
110	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4
111	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
112	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
113	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
114	4	3	4	3	4	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
115	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
116	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	2	1	2	2	2
117	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	3
118	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2
119	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	5	4	5	3	4	3	4	4
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
121	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2

Universitas Terbuka

39	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	5	4	3	4	3	2	4	3	3	
40	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	
41	2	3	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	
42	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
43	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	
44	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	4	5	3	5	3	
45	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	
46	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	4	4	5	3	4	3	4	
47	5	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	
48	2	3	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	5	5	4	4	4	4	3	4	
49	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	5	5	4	3	2	3	3	2	
50	3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	5	3	3	4	3	3	3	4	
51	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	
52	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	
53	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	
55	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	3	4	2	4	2	2	3	4	2	1	4	4
56	4	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2	
57	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3
58	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	
59	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	
60	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	
61	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	
62	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2
63	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	2	2	3	2	3	5	3	4	3	3	4	3	4	
64	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
65	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	
66	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	5	4	4	5	4	4	3	4	
67	5	5	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	
68	5	4	3	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
69	4	3	4	3	2	4	3	5	2	4	3	4	4	5	4	3	2	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	
70	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	
71	3	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3	
72	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	
73	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	
74	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
75	2	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	
76	3	3	3	5	5	5	6	3	2	3	2	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	
77	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	
78	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	
79	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	

80	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	2	3	3	5	4	5	3	3	4	3	4	
81	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	
82	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4		
83	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	
84	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	
85	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
86	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	
87	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	
88	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	
89	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	2	3	4	4	3	4	
90	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	
91	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
93	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	
94	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	
95	3	4	2	1	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	
96	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	1	4	2	2	3	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1
98	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	
99	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	1	
100	3	3	3	4	3	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
101	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
102	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	3	1	2	1	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	4	
103	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	
104	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	
105	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	
106	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	
107	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	
110	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	
111	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	4	1	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	
112	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	4	4	2	1	3	2	2	2	5	5	2	1	
113	5	5	3	3	4	4	4	4	2	2	2	5	2	2	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
114	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4
115	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2	2	
116	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
118	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	
119	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	3
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
121	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	

Lampiran 3

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	Rata_X1	
X1.1 Pearson Correlation	1	.574	.608	.543	.526	.385	.403	.500	.443	.409	.243	.322	.482	.405	.355	.274	.388	.373	.406	.288	.285	.265	.219	.290	.182	.193	.649	
X1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.003	.016	.001	.046	.034	.000	
X1.1 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.2 Pearson Correlation	.574	1	.528	.618	.605	.540	.466	.541	.424	.538	.234	.401	.270	.471	.293	.356	.297	.489	.411	.323	.389	.199	.167	.284	.174	.247	.684	
X1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.003	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.029	.067	.003	.056	.006	.000	
X1.2 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.3 Pearson Correlation	.608	.528	1	.632	.615	.490	.412	.587	.465	.524	.416	.366	.453	.317	.359	.303	.422	.319	.412	.346	.367	.343	.177	.269	.151	.200	.697	
X1.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.052	.003	.099	.028	.000	
X1.3 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.4 Pearson Correlation	.543	.618	.632	1	.510	.648	.428	.578	.494	.522	.394	.410	.388	.391	.345	.280	.322	.434	.428	.386	.351	.346	.133	.226	.200	.160	.706	
X1.4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.147	.012	.028	.079	.000	
X1.4 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.5 Pearson Correlation	.526	.605	.615	.510	1	.408	.420	.638	.495	.588	.354	.290	.445	.370	.465	.256	.333	.287	.360	.191	.237	.224	.206	.217	.074	.074	.636	
X1.5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.004	.000	.001	.000	.036	.009	.014	.024	.017	.422	.422	.000	.000	
X1.5 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.6 Pearson Correlation	.385	.540	.490	.648	.408	1	.613	.692	.492	.570	.491	.351	.300	.416	.366	.268	.385	.574	.456	.443	.274	.279	-.021	.083	-.014	.082	.681	
X1.6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.823	.366	.879	.499	.000	
X1.6 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.7 Pearson Correlation	.403	.466	.412	.428	.420	.813	1	.614	.522	.562	.405	.440	.394	.413	.469	.279	.385	.587	.388	.316	.091	.116	-.069	-.029	-.138	-.124	.609	
X1.7 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.321	.206	.450	.752	.130	.177	.000	
X1.7 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.8 Pearson Correlation	.500	.541	.587	.578	.638	.692	.614	1	.473	.691	.475	.415	.473	.596	.545	.318	.391	.495	.477	.381	.343	.185	.084	.186	.043	.034	.747	
X1.8 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.042	.357	.068	.839	.712	.000	
X1.8 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.9 Pearson Correlation	.443	.424	.465	.494	.495	.492	.522	.473	1	.605	.539	.508	.454	.380	.327	.334	.347	.429	.321	.515	.307	.367	.198	.272	.137	.086	.690	
X1.9 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.030	.003	.134	.473	.000	.000	
X1.9 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.10 Pearson Correlation	.409	.538	.524	.522	.588	.570	.562	.691	.605	1	.505	.586	.444	.476	.505	.457	.427	.439	.547	.507	.450	.390	.258	.249	.175	.109	.793	
X1.10 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.006	.055	.233	.000	.000	
X1.10 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.11 Pearson Correlation	.243	.234	.416	.394	.354	.491	.405	.475	.539	.505	1	.405	.444	.303	.347	.359	.294	.265	.335	.337	.271	.256	.191	.226	.116	.127	.589	
X1.11 Sig. (2-tailed)	.007	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.003	.005	.036	.013	.205	.167	.000	
X1.11 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.12 Pearson Correlation	.322	.401	.366	.410	.290	.351	.440	.415	.508	.586	.405	1	.385	.418	.440	.413	.374	.455	.386	.544	.325	.350	.188	.239	.137	.148	.649	
X1.12 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.039	.008	.135	.106	.000	
X1.12 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.13 Pearson Correlation	.482	.270	.453	.388	.445	.300	.394	.473	.454	.444	.444	.385	1	.406	.626	.280	.541	.370	.386	.302	.166	.274	.095	.265	.188	.131	.620	
X1.13 Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.069	.002	.300	.003	.039	.151	.000	
X1.13 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.14 Pearson Correlation	.405	.471	.317	.391	.370	.416	.413	.596	.380	.476	.303	.418	.406	1	.491	.348	.402	.470	.392	.405	.224	.158	.137	.090	.075	-.034	.602	
X1.14 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.083	.134	.327	.412	.709	.000	
X1.14 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121

X1.15	Pearson Correlation	.355**	.293**	.359**	.345**	.465**	.366**	.469**	.545**	.327**	.505**	.347**	.440**	.626**	.491**	1	.429**	.591**	.394**	.498**	.283**	.280**	.332**	.150**	.110**	.150**	.095**	.642**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.002	.000	.101	.231	.100	.298	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	
X1.16	Pearson Correlation	.274**	.356**	.303**	.280**	.258**	.268**	.279**	.318**	.334**	.457**	.359**	.413**	.280**	.348**	.429**	1	.504**	.315**	.422**	.469**	.381**	.331**	.246**	.198**	.293**	.449**	.599**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.002	.004	.003	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.029	.001	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	
X1.17	Pearson Correlation	.388**	.297**	.422**	.322**	.333**	.385**	.385**	.391**	.347**	.427**	.294**	.374**	.541**	.402**	.591**	.504**	1	.333**	.484**	.351**	.279**	.355**	.121**	.115**	.169**	.100**	.810**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.185	.211	.063	.274	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	
X1.18	Pearson Correlation	.373**	.489**	.319**	.434**	.287**	.574**	.587**	.495**	.429**	.439**	.265**	.455**	.370**	.470**	.394**	.315**	.333**	1	.466**	.587**	.362**	.405**	.007	.172	-.004	.030	.648**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.939	.059	.966	.748	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	
X1.19	Pearson Correlation	.406**	.411**	.412**	.428**	.380**	.456**	.388**	.477**	.321**	.547**	.335**	.386**	.366**	.392**	.498**	.422**	.484**	.466**	1	.487**	.505**	.535**	.189**	.243**	.155**	.144**	.682**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.037	.007	.091	.114	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	
X1.20	Pearson Correlation	.288**	.323**	.346**	.366**	.191**	.443**	.316**	.381**	.515**	.507**	.337**	.544**	.302**	.405**	.283**	.469**	.351**	.587**	.487**	1	.508**	.562**	.212**	.320**	.167**	.237**	.662**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.036	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.020	.000	.068	.009	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	
X1.21	Pearson Correlation	.285**	.389**	.367**	.351**	.237**	.274**	.091	.343**	.307**	.450**	.271**	.325**	.166**	.224**	.280**	.381**	.279**	.362**	.505**	.506**	1	.505**	.411**	.339**	.409**	.259**	.582**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.009	.002	.321	.000	.001	.000	.003	.000	.069	.014	.002	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	
X1.22	Pearson Correlation	.265**	.199**	.343**	.346**	.224**	.279**	.116	.185**	.367**	.390**	.256**	.350**	.274**	.158**	.332**	.331**	.355**	.405**	.535**	.562**	.505**	1	.178**	.278**	.218**	.299**	.547**	
	Sig. (2-tailed)	.003	.029	.000	.000	.014	.002	.206	.042	.000	.000	.005	.000	.002	.083	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.050	.002	.016	.001	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	
X1.23	Pearson Correlation	.219**	.167**	.177**	.133**	.206**	-.021	-.069	.084**	.198**	.258**	.191**	.186**	.095**	.137**	.150**	.246**	.121**	.007**	.189**	.212**	.411**	.178**	1	.598**	.569**	.418**	.372**	
	Sig. (2-tailed)	.016	.067	.052	.147	.024	.823	.450	.357	.030	.004	.036	.039	.300	.134	.101	.007	.185	.939	.037	.020	.000	.050		.000	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	
X1.24	Pearson Correlation	.290**	.264**	.269**	.228**	.217**	.083	-.029	.166**	.272**	.249**	.226**	.239**	.265**	.090**	.110**	.198**	.115**	.172**	.243**	.320**	.339**	.278**	.598**	1	.576**	.538**	.455**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.003	.012	.017	.366	.752	.068	.003	.005	.013	.008	.003	.327	.231	.029	.211	.059	.007	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	
X1.25	Pearson Correlation	.182**	.174**	.151**	.200**	.074**	-.014	-.138	.043**	.137**	.175**	.116**	.137**	.188**	.075**	.150**	.293**	.169**	-.004	.155**	.167**	.409**	.218**	.569**	.576**	1	.568**	.354**	
	Sig. (2-tailed)	.046	.056	.099	.028	.422	.879	.130	.639	.134	.055	.205	.135	.039	.412	.100	.001	.063	.966	.091	.068	.000	.016	.000	.000		.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	
X1.26	Pearson Correlation	.193**	.247**	.200**	.160**	.074**	.062	-.124	.034**	.066**	.109**	.127**	.148**	.131**	-.034	.095**	.449**	.100**	.030**	.144**	.237**	.259**	.299**	.418**	.538**	.568**	1	.341**	
	Sig. (2-tailed)	.034	.006	.028	.079	.422	.499	.177	.712	.473	.233	.167	.106	.151	.709	.298	.000	.274	.748	.114	.009	.004	.001	.000	.000	.000		.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	
Rata-Rata_X1	Pearson Correlation	.649**	.684**	.697**	.706**	.636**	.681**	.609**	.747**	.690**	.793**	.589**	.649**	.620**	.602**	.642**	.599**	.610**	.648**	.682**	.662**	.582**	.547**	.372**	.455**	.354**	.341**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	

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

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

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	Rata_X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.557**	.511**	.411**	.580**	.491**	.307**	.330**	.394**	.325**	.398**	.295**	.429**	.196**	.236**	.200**	.375**	.588**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.031	.009	.028	.000	.000
X2.1 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.2 Pearson Correlation	.557**	1	.533**	.541**	.559**	.608**	.432**	.461**	.518**	.454**	.434**	.425**	.415**	.241**	.303**	.227**	.463**	.692**
X2.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.001	.012	.000	.000
X2.2 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.3 Pearson Correlation	.511**	.533**	1	.550**	.618**	.524**	.587**	.464**	.529**	.459**	.538**	.399**	.311**	.284**	.323**	.404**	.447**	.724**
X2.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000
X2.3 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.4 Pearson Correlation	.411**	.541**	.550**	1	.414**	.498**	.429**	.391**	.384**	.407**	.322**	.348**	.223**	.271**	.160**	.352**	.277**	.593**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.003	.079	.000	.002	.000
X2.4 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.5 Pearson Correlation	.580**	.559**	.618**	.414**	1	.660**	.516**	.515**	.458**	.396**	.454**	.363**	.442**	.214**	.262**	.224**	.384**	.681**
X2.5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.019	.004	.013	.000	.000
X2.5 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.6 Pearson Correlation	.491**	.608**	.524**	.498**	.660**	1	.360**	.593**	.501**	.459**	.507**	.450**	.483**	.334**	.380**	.348**	.447**	.731**
X2.6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2.6 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.7 Pearson Correlation	.307**	.432**	.587**	.429**	.516**	.360**	1	.609**	.445**	.505**	.401**	.356**	.255**	.238**	.252**	.223**	.300**	.628**
X2.7 Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.005	.009	.005	.014	.001	.000
X2.7 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.8 Pearson Correlation	.330**	.461**	.464**	.391**	.515**	.593**	.609**	1	.498**	.520**	.435**	.457**	.391**	.312**	.252**	.259**	.275**	.670**
X2.8 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.004	.002	.000
X2.8 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.9 Pearson Correlation	.394**	.518**	.529**	.384**	.458**	.501**	.445**	.498**	1	.547**	.672**	.522**	.523**	.491**	.454**	.445**	.617**	.773**
X2.9 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2.9 N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121

X2.10	Pearson Correlation	.325**	.454**	.459**	.407**	.396**	.459**	.505**	.520**	.547**	1	.470**	.769**	.379**	.439**	.476**	.498**	.436**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.11	Pearson Correlation	.398**	.434**	.538**	.322**	.454**	.507**	.401**	.435**	.672**	.470**	1	.541**	.706**	.409**	.558**	.513**	.701**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.12	Pearson Correlation	.295**	.425**	.399**	.348**	.363**	.450**	.356**	.457**	.522**	.769**	.541**	1	.454**	.555**	.490**	.568**	.553**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.13	Pearson Correlation	.429**	.415**	.311**	.223**	.442**	.483**	.255**	.391**	.523**	.379**	.706**	.454**	1	.373**	.634**	.465**	.678**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.014	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.14	Pearson Correlation	.196*	.241**	.284**	.271**	.214*	.334**	.238**	.312**	.491**	.439**	.409**	.555**	.373**	1	.460**	.651**	.423**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.031	.008	.002	.003	.019	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.15	Pearson Correlation	.236**	.303**	.323**	.160	.262**	.380**	.252**	.252**	.454**	.476**	.558**	.490**	.634**	.460**	1	.531**	.658**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.000	.079	.004	.000	.005	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.16	Pearson Correlation	.200*	.227**	.404**	.352**	.224*	.348**	.223**	.259**	.445**	.498**	.513**	.568**	.465**	.651**	.531**	1	.538**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.028	.012	.000	.000	.013	.000	.014	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.17	Pearson Correlation	.375**	.463**	.447**	.277**	.384**	.447**	.300**	.275**	.617**	.436**	.701**	.553**	.678**	.423**	.658**	.538**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
Rata-Rata_X2	Pearson Correlation	.588**	.692**	.724**	.593**	.681**	.731**	.628**	.670**	.773**	.737**	.782**	.741**	.701**	.596**	.641**	.642**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121

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

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

'16	Pearson Correlation	.276	.315	.366	.232	.147	.431	.374	.191	.381	.453	.324	.208	.431	.748	.808	.1	.265	.509	.248	.273	.171	.170	.461	.448	.379	.567	.254	.126	.186	.178	.581	.000	
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.010	.109	.000	.000	.036	.000	.000	.000	.022	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.008	.002	.060	.062	.000	.000	.000	.000	.005	.167	.041	.051	.000		
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
'17	Pearson Correlation	.511	.562	.350	.423	.491	.358	.421	.417	.268	.389	.375	.445	.391	.275	.291	.285	1	.515	.552	.364	.501	.492	.206	.415	.408	.333	.487	.505	.532	.529	.690	.000	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.023	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
'18	Pearson Correlation	.405	.433	.497	.456	.398	.456	.482	.355	.365	.437	.373	.418	.395	.390	.350	.509	.515	1	.452	.371	.424	.432	.317	.382	.509	.534	.468	.381	.575	.542	.723	.000	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
'19	Pearson Correlation	.338	.404	.354	.415	.305	.391	.316	.509	.257	.350	.417	.414	.399	.267	.255	.248	.552	.452	1	.506	.571	.506	.284	.489	.417	.381	.513	.472	.342	.338	.656	.000	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.003	.005	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
'20	Pearson Correlation	.346	.286	.324	.212	.200	.146	.213	.369	.279	.261	.378	.309	.351	.294	.141	.273	.364	.371	.506	1	.358	.478	.284	.327	.381	.374	.475	.353	.299	.251	.537	.000	
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.020	.027	.110	.019	.000	.002	.004	.000	.001	.000	.001	.124	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.006	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
'21	Pearson Correlation	.227	.219	.286	.385	.243	.126	.160	.295	.261	.242	.201	.301	.215	.190	.086	.171	.501	.424	.571	.358	1	.619	.164	.348	.298	.224	.371	.361	.370	.258	.497	.000	
	Sig. (2-tailed)	.012	.018	.002	.000	.007	.168	.080	.001	.004	.007	.027	.001	.018	.037	.347	.060	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.073	.000	.001	.013	.000	.000	.000	.004	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
'22	Pearson Correlation	.274	.307	.305	.324	.205	.177	.192	.311	.220	.299	.273	.340	.206	.257	.221	.170	.492	.432	.506	.478	.619	1	.185	.448	.404	.295	.359	.388	.495	.311	.556	.000	
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.001	.000	.024	.052	.035	.001	.015	.001	.002	.000	.024	.005	.015	.062	.000	.000	.000	.000	.000	.042	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
'23	Pearson Correlation	.254	.332	.416	.316	.274	.485	.526	.192	.302	.374	.261	.154	.272	.409	.374	.481	.206	.317	.284	.284	.164	.185	1	.540	.571	.547	.275	.297	.262	.216	.562	.000	
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.035	.001	.000	.004	.092	.003	.000	.000	.000	.023	.000	.002	.002	.073	.042	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.004	.017	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
'24	Pearson Correlation	.372	.522	.398	.499	.357	.478	.414	.423	.306	.408	.298	.248	.392	.325	.329	.448	.415	.382	.489	.327	.348	.448	.540	1	.563	.629	.386	.379	.429	.432	.687	.000	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
'25	Pearson Correlation	.261	.361	.458	.349	.261	.430	.432	.242	.275	.432	.369	.332	.344	.374	.325	.379	.408	.509	.417	.381	.298	.404	.571	.563	1	.561	.441	.398	.468	.352	.659	.000	
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.007	.002	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
'26	Pearson Correlation	.423	.445	.443	.371	.371	.573	.475	.378	.305	.417	.334	.290	.418	.408	.410	.567	.333	.534	.381	.374	.224	.295	.547	.829	.561	1	.453	.334	.446	.421	.706	.000	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
'27	Pearson Correlation	.302	.368	.302	.211	.369	.179	.247	.347	.175	.170	.341	.397	.342	.306	.152	.254	.487	.468	.513	.475	.371	.359	.275	.366	.441	.453	1	.661	.510	.439	.595	.000	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.020	.000	.049	.006	.000	.054	.062	.000	.000	.000	.001	.096	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
'28	Pearson Correlation	.311	.341	.299	.291	.370	.262	.360	.447	.259	.183	.310	.423	.299	.231	.068	.126	.505	.381	.472	.353	.381	.388	.297	.379	.398	.334	.661	1	.554	.626	.595	.000	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.001	.000	.004	.000	.000	.004	.045	.001	.000	.001	.011	.459	.167	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
'29	Pearson Correlation	.369	.398	.425	.414	.534	.400	.446	.398	.249	.295	.354	.432	.258	.215	.151	.186	.532	.575	.342	.299	.370	.495	.262	.429	.468	.446	.510	.554	1	.668	.661	.000	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.001	.000	.000	.004	.018	.098	.041	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
'30	Pearson Correlation	.487	.430	.338	.419	.478	.369	.362	.477	.189	.328	.233	.325	.260	.106	.081	.178	.529	.542	.338	.251	.258	.311	.216	.432	.352	.421	.439	.626	.668	1	.603	.000	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.038	.000	.010	.000	.004	.246	.378	.051	.000																

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	121	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	121	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	26

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	121	90.3
	Excluded ^a	13	9.7
	Total	134	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	17

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	121	99.2
	Excluded ^a	1	.8
	Total	122	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

Reliability Statistics

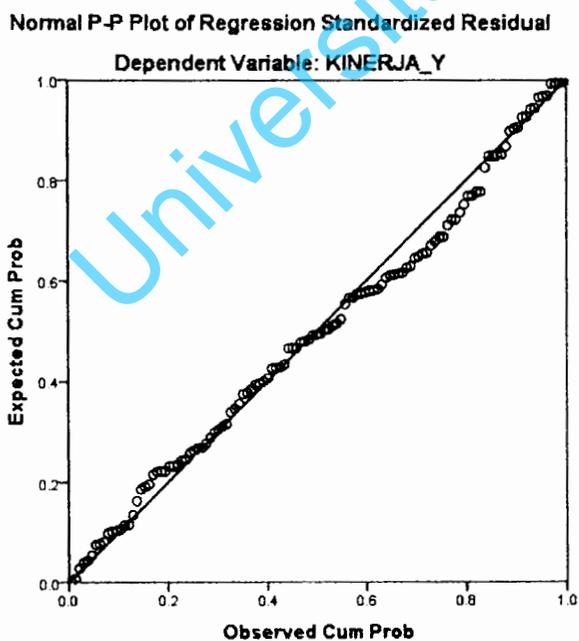
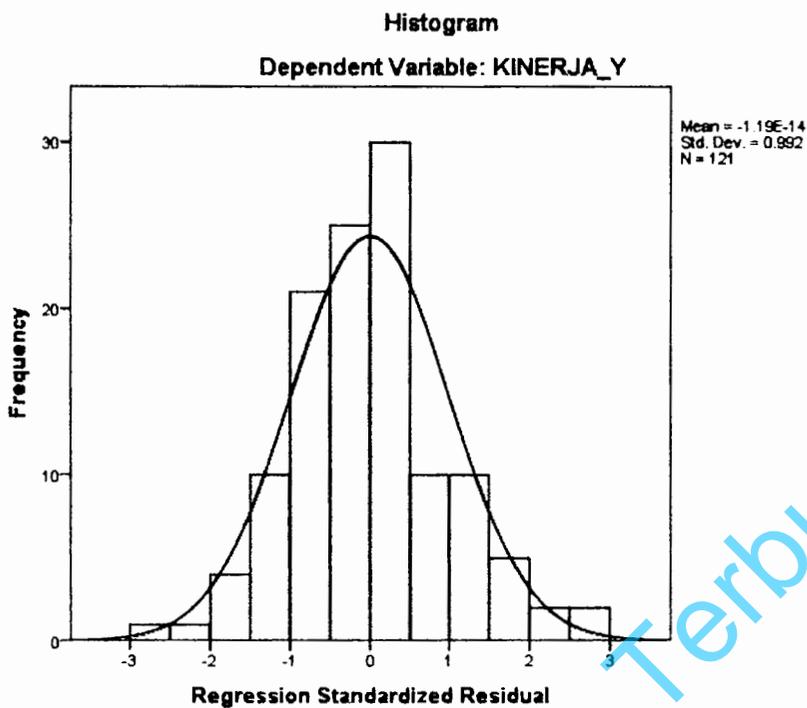
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	30

Lampiran 4

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

A. HASIL UJI NORMALITAS

1. HASIL UJI GRAFIK



2. HASIL UJI STATISTIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.25981148
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.786
Asymp. Sig. (2-tailed)		.566

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	.602	.144					
1	LINGKUNGAN KERJA_X1	.305	.063	.296	4.842	.000	.466	2.146
	DISIPLIN_X2	.599	.056	.652	10.660	.000	.466	2.146

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Lampiran 5**HASIL PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA****Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN_X2, LINGKUNGAN KERJA_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.791	.262004

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_X2, LINGKUNGAN KERJA_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.304	2	15.652	228.010	.000 ^b
	Residual	8.100	118	.069		
	Total	39.404	120			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_X2, LINGKUNGAN KERJA_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.602	.144		4.170	.000
	LINGKUNGAN KERJA_X1	.305	.063	.296	4.842	.000
	DISIPLIN_X2	.599	.056	.652	10.660	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_Y