



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN  
SIPIIL KABUPATEN LANGKAT**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**SELLY ERLINAWATI**

**1615310325**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : SELLY ERLINAWATI  
NPM : 1615310325  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LANGKAT

MEDAN, MEI 2020

KETUA PROGRAM STUDI

an

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO S.E., MM)

PEMBIMBING II

(SRI RAHAYU S.E., MM)

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : SELLY ERLINAWATI  
NPM : 1615310325  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LANGKAT

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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



(Selly Erlinawati)

## ABSTRAK

---

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat. Sampel pada penelitian ini merupakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 75 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2019 sampai Maret 2020. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 18.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat. Uji t menunjukkan lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,343 dengan signifikan sebesar 0,001. Dan disiplin kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4,041 dengan signifikan sebesar 0,000. Uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 114,301 dan signifikan sebesar 0,000. Hasil uji determinasi menunjukkan 75,4% kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Langkat dapat dijelaskan dan diperoleh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya dari faktor lain.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

---

*This research was conducted to determine whether the work environment and work discipline partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of Langkat District Civil Servants and Civil Servants Office staff. The sample in this study is a saturated sample in which the entire population is made into a sample of 75 respondents. This research was conducted from October 2019 to March 2020. The data analysis technique used was a quantitative method with the help of the SPSS program version 18.0. This study uses multiple linear regression analysis. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that the work environment and work discipline had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the performance of the Langkat District Civil and Population Service staff. T test shows the work environment has a tcount of 3.343 with a significance of 0.001. And work discipline has a tcount of 4.041 with a significance of 0,000. F test shows the Fcount value obtained at 114.301 and significant at 0.000. Determination test results showed 75.4% of the performance of employees of the Department of Population and Civil Registration of Langkat Regency can be explained and obtained from the work environment and work discipline while the rest from other factors.*

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

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	7
1. Identifikasi Masalah .....	7
2. Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian.....	10

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Pegawai .....	12
a. Pengertian Kinerja Pegawai .....	12
b. Penilaian Kinerja Pegawai.....	13
c. Dimensi Yang Menunjang Kinerja Pegawai .....	14
d. Indikator Kinerja Pegawai.....	14
e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	15
2. Lingkungan Kerja .....	18
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	19
c. Indikator Lingkungan Kerja .....	20
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	21
3. Disiplin Kerja .....	24
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	24
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	25
c. Indikator Disiplin Kerja .....	26
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja .....	27
B. Penelitian Terdahulu .....	29
C. Kerangka Konseptual .....	31
D. Hipotesis .....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	34
B. Lokasi dan Waktu penelitian .....	34
1. Lokasi penelitian .....	34
2. Waktu penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel .....	35
3. Jenis dan Sumber Data.....	36
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel.....	36
1. Variabel Penelitian .....	36
2. Defenisi Operasional Variabel .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
F. Teknik Analisis Data.....	38
1. Uji Kualitas Data .....	38
a. Uji Validitas Data (Kelayakan) .....	38
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan) .....	39
2. Uji Asumsi Klasik .....	39
a. Uji Normalitas .....	39
b. Uji Multikolinearitas .....	41
c. Uji Heteroskedastisitas .....	41
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	42
4. Uji Hipotesis.....	42
a. Uji Parsial (Uji T) .....	42
b. Uji Simultan (Uji F) .....	43
5. Koefesien Determinasi.....	44

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	45
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	45
a. Sejarah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil .....	45
b. Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ...	46
c. Struktur Organisasi .....	47
d. Uraian Tugas dan Wewenang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.....	48
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	57
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	57
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Hubungan.....	58
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
a. Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ).....	60
b. Variabel Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ).....	64
c. Variabel Kinerja (Y) .....	69
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	74

a. Pengujian Validitas .....	74
b. Pengujian Reliabilitas.....	76
5. Pengujian Asumsi Klasik .....	78
a. Uji Normalitas Data .....	78
b. Uji Multikolinearitas .....	81
c. Uji Heteroskedastisitas .....	82
6. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	83
a. Regresi Linear Berganda .....	83
7. Uji Hipotesis.....	84
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	84
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	85
8. Koefisien Determinasi .....	86
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	88
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	88
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	89
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	90

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	93
B. Saran.....	94

**DAFTAR PUSTAKA.....**

**LAMPIRAN.....**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Koesioner Pra Survey Kinerja Pegawai .....	3
Tabel 1.2 Hasil Koesioner Pra Survey Lingkungan Kerja .....	5
Tabel 1.3 Hasil Koesioner Pra Survey Disiplin Kerja .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	29
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Operassional Variabel .....	37
Tabel 3.3 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Hubungan .....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
Tabel 4.5 Pertanyaan X1 .....	61
Tabel 4.6 Pertanyaan X1 .....	62
Tabel 4.7 Pertanyaan X1 .....	63
Tabel 4.8 Pertanyaan X2 .....	65
Tabel 4.9 Pertanyaan X2 .....	66
Tabel 4.10 Pertanyaan X2 .....	67
Tabel 4.11 Pertanyaan X2 .....	68
Tabel 4.12 Pertanyaan Y .....	70
Tabel 4.13 Pertanyaan Y .....	71
Tabel 4.14 Pertanyaan Y .....	72
Tabel 4.15 Pertanyaan Y .....	73
Tabel 4.16 Uji Validitas X <sub>1</sub> .....	74
Tabel 4.17 Uji Validitas X <sub>2</sub> .....	75
Tabel 4.18 Uji Validitas Y .....	76
Tabel 4.19 Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> .....	77
Tabel 4.20 Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> .....	77
Tabel 4.21 Uji Reliabilitas Y .....	78
Tabel 4.22 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogrov Smirnov Test</i> .....	80
Tabel 4.23 Uji Multikolinearitas .....	81
Tabel 4.24 Uji Regresi Linear Berganda.....	83
Tabel 4.25 Uji Signifikan Parsial (uji t).....	84
Tabel 4.26 Uji Signifikan Simultan (uji F) .....	86
Tabel 4.27 Koefisien Determinasi .....	87
Tabel 4.28 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi.....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.	47
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	79
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	79
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas .....	82

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan ridho kepada hamba-Nya. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang menuntun umat manusia kepada jalan yang diridhoi Allah SWT. Skripsi ini dipersembahkan kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan sehingga skripsi ini selesai. Mereka adalah:

- Ayahanda dan ibunda yang telah memberikan segala kasih sayangnnya kepada peneliti, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap peneliti, sehingga peneliti termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Kakak sepupu dan adik-adikku yang terkasih serta keluarga besarku.
- Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat yang sudah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.
- Teman-teman manajemen siang b atas kerjasama dan kebersamaannya.
- Kampus UNPAB Medan atas segala ilmu dan pengalamannya.
- Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu saya ucapkan terima kasih.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas nikmat yang diberikan Allah SWT. Allhamdulillah atas berkat rahmat dan karunia- Nya peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat”**. Selama proses penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mendapat bimbingan, arahan, bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Surya Nita, SH., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si selaku Kepala Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Bambang Widjanarko SE., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Sri Rahayu SE., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi ini sehingga dapat tersusun dengan rapi dan teratur.
6. Bapak Drs. H. Mulyono, M.Si selaku PLT Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat yang telah mengizinkan peneliti

untuk melakukan penelitian, serta seluruh pegawai yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian.

7. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
8. Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan segala kasih sayang kepada peneliti, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap peneliti, sehingga peneliti termotivasi dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman seperjuangan, terima kasih banyak untuk waktu dan ilmu kepada peneliti.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam skripsi ini yang dibatasi dengan ilmu pengetahuan dan kurangnya pengalaman yang dijalankan oleh peneliti. Maka peneliti mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk memberikan tanggapan terhadap skripsi ini untuk lebih menyempurnakan isi skripsi ini. Semoga kiranya peneliti dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Mei 2020

Peneliti

**SELLY ERLINAWATI**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap instansi pemerintahan diuntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan mengelola dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai karena pegawai merupakan unsur terpenting organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktivitas organisasi.

Selain itu, sumber daya yang dimiliki instansi atau perusahaan tidak akan menghasilkan hasil yang optimal kecuali jika didukung oleh kinerja sumber daya manusia yang optimal. Lalu bagaimana cara untuk menciptakan sumber daya manusia yang optimal, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Membahas tentang kinerja pegawai tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut teori Kasmir (2016:34) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Berhubungan dengan keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti maka yang dianalisa hanya 2 faktor yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja yang akan menjadi variabel penelitian ini. Hal ini dikarenakan Aparatur Sipil Negeri (ASN) dan pegawai honorer dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik, untuk

meningkatkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja dan mengkondisikan lingkungan kerja sehingga pegawai bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Selama observasi, peneliti menemukan beberapa permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat belum optimal seperti:

- a. Masih ada dijumpai pegawai yang jarang berkomunikasi dengan pegawai yang lain dalam satu, hal ini juga dapat mempengaruhi sikap psikis pegawai yang ada di lingkungan kantor tersebut.
- b. Pegawai kurang optimal dalam bekerja karena masih ada beberapa mesin yang kurang memadai seperti mesin cetak akta kelahiran dan mesin cetak kartu keluarga sering rusak tidak bisa digunakan untuk ngeprint.
- c. Kendala yang sering dihadapi juga berupa gangguan jaringan dan koneksi jaringan internet kurang baik yang mengakibatkan pegawai tidak bisa bekerja dan menghambat aktivitas pekerjaannya, dan juga berdampak pada penurunan kinerja pegawai tersebut.
- d. Desain tata letak kurang rapi di beberapa ruang kerja, terlihat bahwa meja kerja antar pegawai yang terlalu berdekatan dan banyak dokumen serta barang-barang lain yang diletakan diatas dan sekeliling meja kerja pegawai yang sering mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dokumen yang menumpuk ini dikarenakan kurangnya lemari yang tersedia.
- e. Kerjasama dan keharmonisan antara pegawai yang ada di instansi tersebut kurang terjalin dengan baik.

- f. Masih ada pegawai yang keluar kantor di waktu jam kerja untuk kepentingan pribadinya. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dari hasil pengamatan di awal lapangan yang terlihat masih ada pegawai yang masuk kerja siang jam 08.00 WIB dan pulang lebih awal sebelum jam 16.00 WIB dari ketentuan masuk kerja jam 07.15 WIB dan pulang jam 16.00 WIB.

Pada masa pra survey dengan memberikan beberapa pernyataan pada pegawai terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat, dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil koesioner Pra Survey Kinerja Pegawai**  
**Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Langkat**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
						15
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.	8	53%	7	47%	15
2	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan oleh instansi.	12	77%	3	23%	15
3	Saya selalu mengerjakan tugas-tugas sampai selesai setiap harinya.	7	47%	8	53%	15
4	Saya berusaha mengurangi kesalahan dalam bekerja.	13	82%	2	18%	15
5	Saya berusaha bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan saya.	7	47%	8	53%	15

*Sumber: Pra Survey (2020)*

Dari tabel pra survey diatas, menunjukkan bagaimana penilaian kinerja mengalami fluktuasi atau tidak stabil. Hal ini dilihat dari tanggung jawab yang kurang dari hasil pekerjaan penanganan dan pelayanan yang tidak maksimal. Setiap pegawai dibebankan harus bisa melayani dan memfasilitasi dengan cepat

dan tepat tetapi pegawai tidak bisa memenuhinya karena begitu banyak pengunjung yang datang setiap harinya dari pagi sampai sore.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat didirikan berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang administrasi kependudukan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat merupakan instansi pemerintah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang dalam menjalankan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dan bertugas dalam pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yaitu pelayanan dalam mengurus berbagai persuratan seperti membuat surat akta kelahiran, akta perkawinan, kartu keluarga (KK), surat keterangan pindah, surat dokumen kependudukan, hingga pembuatan KTP-elektronik atau e-KTP.

Menurut Sedarmayanti dalam Suwardi dan Daryanto (2018:209) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya seperti yang dikatakan Sedarmayanti bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara optimal, sehat, aman serta nyaman. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi atau perusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari jenis dan lokasi kerja dimana pegawai berada dan beraktivitas di tempat kerja.

**Tabel 1.2**  
**Hasil koesioner Pra Survey Lingkungan Kerja**  
**Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Langkat**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	15
1	Suasana lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih sehingga membuat saya semangat dalam bekerja.	13	82%	2	18%	15
2	Kerjasama antar pegawai secara aktif dan berjalan dengan baik.	5	35%	10	65%	15
3	Saling membantu dalam bekerja apabila pegawai lain ada yang membutuhkan bantuan.	4	29%	11	71%	15
4	Alat kantor yang disediakan instansi adalah yang terbaru.	6	41%	9	59%	15
5	Fasilitas yang disediakan instansi sudah cukup baik.	8	53%	7	47%	15

*Sumber: Pra Survey (2020)*

Dari data survey di atas menunjukkan bahwa pegawai berpendapat bahwa kerjasama dan keharmonisan antara pegawai yang ada di instansi tersebut kurang terjalin dengan baik. Oleh karena itu instansi juga harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya seperti komunikasi antar tim, kelengkapan data, peralatan kantor yang memadai dan tidak sering rusak saat digunakan, serta musyawarah mufakat yang dilakukan masing-masing tim kerja agar kenyamanan tercipta dan apabila kenyamanan kerja tercipta maka kinerja pegawai meningkat karena hatinya merasa puas bekerja di instansi tersebut.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut Darmawan (2013:41) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Permasalahan yang sering muncul di instansi atau perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan disiplin pegawai.

Salah satu cara mewujudkan disiplin kerja di organisasi dengan cara disiplin waktu yaitu ketepatan waktu hadir dalam jam kerja, disiplin hasil yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai, serta disiplin dalam hal kebersihan dan kerapian saat melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang tidak memenuhi disiplin yang baik akan mendapatkan sanksi sesuai dengan peraturan yg berlaku untuk pegawai, mulai dengan teguran secara lisan, pemotongan gaji, peringatan tertulis, sampai dengan pemberhentian. Penerapan kedisiplinan merupakan tujuan utama dan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat di tentukan oleh disiplin kerja.

**Tabel 1.3 Daftar Absensi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.langkat**

Bulan	Alasan Ketidakhadiran			Jumlah
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Desember 2019	9	9	12	30
Januari 2020	10	8	15	33
Februari 2020	11	10	14	35
Total	30	27	41	

*Sumber: Bagian Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Langkat (2020)*

Dari data diatas, ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang sering sekali keluar kantor saat jam kerja, datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, serta banyak yang tidak masuk tanpa keterangan seperti yang digambarkan tabel tersebut. Rendahnya ketidakhadiran pegawai yang masuk tanpa keterangan dapat mempengaruhi hasil kerja. Hal ini dikarenakan usaha dan standar profesional pegawai yang rendah. Maka dari itu perlu dilakukan evaluasi dan pembinaan agar kinerja pegawai di instansi tersebut sesuai yang diharapkan.

Selain itu terlihat jelas bahwa tugas yang sudah menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai harus dilaksanakan dengan segera agar pekerjaan tersebut tidak berlarut-larut penyelesaiannya. Pekerjaan yang selesai tepat waktu merupakan pencapaian target yang menjadi tujuan dari suatu instansi atau perusahaan. Oleh sebab itu dengan tercapainya target maka meningkatlah kinerja pegawai tersebut.

Pencapaian target memang menjadi tujuan dari instansi atau perusahaan, tetapi apakah instansi atau perusahaan sudah memastikan untuk pencapaian target tepat waktu, instansi juga harus memberikan fasilitas terbaik bagi pegawainya, karena sarana dan prasarana maupun fasilitas adalah alat penunjang bagi berlangsungnya suatu aktivitas.

Dari uraian latar belakang di atas kemudian peneliti melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat”**.

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang pemikiran sebagaimana tersebut peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yaitu:

- a. Masih ada dijumpai pegawai yang jarang berkomunikasi dengan pegawai yang lain dalam satu ruangan.
- b. Pegawai masih kurang optimal dalam bekerja karena masih ada beberapa mesin yang kurang memadai.

- c. Gangguan jaringan dan koneksi jaringan internet kurang baik yang mengakibatkan pegawai tidak bisa bekerja dan menghambat aktivitas pekerjaannya.
- d. Desain tata letak kurang rapi di beberapa ruang kerja.
- e. Kerjasama dan keharmonisan antara pegawai yang ada di instansi tersebut kurang terjalin dengan baik.
- f. Masih ada pegawai yang keluar kantor di waktu jam kerja untuk kepentingan pribadinya.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, karena keterbatasan waktu, biaya, ilmu pengetahuan, dan tenaga maka peneliti membatasi masalah hanya pada lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat. Dan populasi adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena masalah dan fakta maka dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat?

2. Apakah ada pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.

##### **2. Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut:

- a. Bagi instansi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan saran bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Langkat di dalam menerapkan lingkungan kerja dan disiplin kerja, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi peneliti. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sasaran informasi dan komunikasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan meningkatkan kemampuan secara profesional dan sebagai wadah pengaplikasian ilmu yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan Program S1 Manajemen di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- c. Bagi peneliti berikutnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi kajian-kajian ilmiah yang mendukung pengembangan ilmu manajemen. Khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Yofanda Budi Pratama (2015), yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sleman)”. Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada:

1. Variabel penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja serta 1 (satu)

variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

2. Jumlah observasi/sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 128 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 75 responden.
3. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
4. Lokasi penelitian: lokasi penelitian terdahulu pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sleman, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2018:182) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:548) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Emron Edison, dkk (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Robbins (2011:258) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya dalam periode tertentu guna mencaai tujuan di suatu instansi.

#### **b. Penilaian kinerja**

Yang dimaksud penilaian atau evaluasi kinerja oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Dick Grote dalam Emron, dkk (2017:194) dalam bukunya yang berjudul *The Performance Appraisal*, mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi.
- 2) Menurut Simamora dalam Emron, dkk (2017:195) mengatakan evaluasi kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses evaluasi atau penilaian kinerja yang dilakukan atasan kepada bawahan/pegawai atas hasil kerja dalam sebuah organisasi secara akurat dan sistematis. Penilaian kinerja sangat penting bagi instansi atau perusahaan untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Dalam menilai kinerja pegawai dapat dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, hal ini dapat dilihat dari kontribusi dan prestasi yang telah diberikan pegawai kepada instansi atau perusahaan.

### **c. Dimensi Yang menunjang Kinerja**

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolok ukur, menurut John Miner dalam Emron Edison, dkk (2017:192) yaitu:

- 1) Kualitas : yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas: yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam jam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

### **d. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

#### 1) Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan setiap pegawai itu masing-masing.

#### 3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat tidak ada kesalahan.

### **e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Teori Kasmir (2018: 189-193) yaitu:

#### 1) Kemampuan dan keahlian.

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik dan sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 2) Pengetahuan.

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, dan sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

#### 3) Rancangan kerja.

Rancangan pekerjaan akan mempermudah dalam mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan mempermudah untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar demikian pula sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian.

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya organisasi.

Budaya organisasi ialah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika

pegawai merasa senang atau suka dalam melaksanakan pekerjaan, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja.

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

11) Loyalitas.

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen.

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuat.

13) Disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini berupa masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Di dalam sebuah instansi pemerintahan, lingkungan kerja perlu dilihat dan diperhatikan karena lingkungan kerja sangat berperan penting untuk menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya di kantor. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Sedarmayati (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar kantor tempat pegawai melaksanakan segala aktivitas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif serta fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai diharapkan akan mendukung

kinerja seorang pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik berupa hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi.

### **b. Jenis - jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Serdamayanti (2011:26), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu:

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, meja, kursi, dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

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

#### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan,

maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Setiawan (2016:26) terdiri dari:

#### 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

#### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

#### 3) Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas untuk pegawai.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Serdamayanti (2017:28) suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

##### 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi pegawai untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi juga tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Selain itu pekerjaan pegawai akan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

##### 2) Temperatur di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut.

##### 3) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### 4) Sirkulasi udara

Untuk menjaga kelangsungan hidup, gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup yaitu berupa oksigen. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya untuk kesehatan tubuh. Hal ini tidak boleh dibiarkan, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan membuat tubuh kita cepat lelah. Dengan adanya tanaman di sekitar tempat kerja akan membantu mendapatkan udara segar dan dengan memberikan ventilasi cukup membantu pergantian udara kotor dengan udara bersih.

#### 5) Kebisingan di tempat kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, untuk itu suara-suara yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja perlu dikurangi agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yaitu getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

#### 7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja tentu mengganggu konsentrasi bekerja dan jika terjadi secara terus menerus dapat mempengaruhi indra penciuman pada manusia. Salah satu cara untuk menghilangkan

bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja yaitu dengan memakai “air condition” atau pengharum ruangan.

8) Tata warna di tempat kerja

Tata warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para pegawai karena warna mempunyai pengaruh terhadap perasaan seseorang, baik rasa senang, ceria dan lain-lain. Oleh karena itu Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya karena warna juga memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

9) Dekorasi atau tata letak

Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi juga berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lain-lain untuk kenyamanan pegawai bekerja.

10) Musik

Menurut para pakar musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Musik yang nadanya terlalu keras juga akan mengganggu pendengaran dan konsentrasi dalam bekerja, oleh sebab itu pemilihan musik harus sesuai di tempat bekerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman, maka dapat memanfaatkan tenaga satpam.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Setiap instansi pemerintahan pada umumnya diuntut untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik. Pegawai yang disiplin dalam menjalankan semua aktivitas pekerjaannya dengan baik dan konsisten mengikuti standart operasional prosedur yang ada, tentunya pegawai tersebut dapat bekerja lebih efektif dan efisien serta dapat terhindar dari kesalahan yang merugikan instansi. Hal ini juga dapat meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai suatu tujuan di sebuah instansi, sedangkan disiplin yang menurun juga akan memperlambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:825) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Mangkunegara (2011:129) “ disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Sedangkan Hasibuan (2010:193) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang telah di

tetapkan di dalam suatu instansi atau perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

### **b. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

#### 1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah satu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digunakan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

#### 2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari semua penerapan disiplin yaitu untuk mengatur para pegawai untuk selalu mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintahan. Dan yang dimaksud dengan jenis-jenis

disiplin kerja dalam penelitian ini adalah disiplin preventif dan disiplin korektif.

### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2010:194) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Mematuhi semua peraturan perusahaan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati aturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja terbentuk.

2) Penggunaan waktu secara efektif.

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.

3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4) Tingkat absensi.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat

kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89-93), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala aturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan atau instansi.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan atau instansi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Seperti keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain-lain. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

a) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.

b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai merasa senang dengan pujian tersebut.

- c) Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Yofanda Budi Pratama (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Yoga Kusuma Wardhana (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)	Gaya Kepemimpin-an (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3.	Rika Widyaningty-as (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten)	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan
4.	Nyoman Doddy Widhiastana, Made Wardana, dan I Gde Adnyana Sudibya (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha	Lingkungan Kerja (X1) Penghargaan (X2)	Kreativitas (Y1) Kinerja (Y2)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kreativitas dan kinerja pegawai
5.	Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Di Kota Batam	Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber: Diolah Penulis (2020)

### C. Kerangka Konseptual

Suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin di teliti.

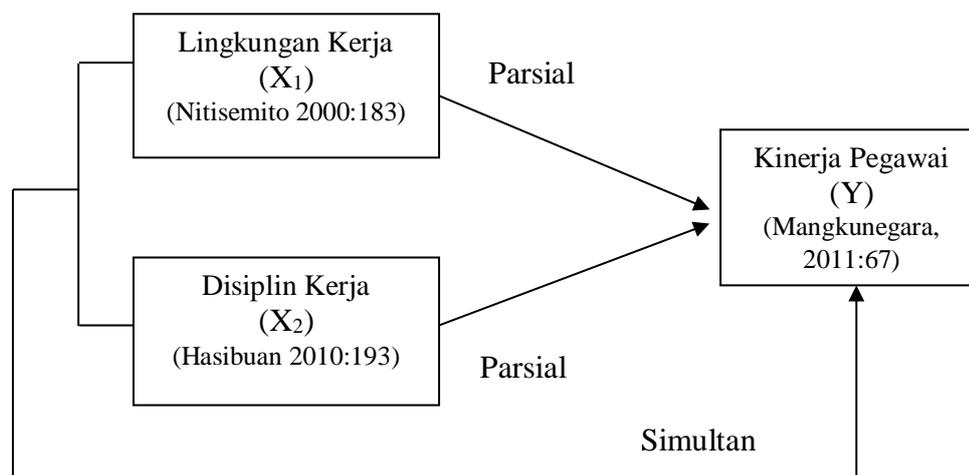
Seperti yang telah diketahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan dikarenakan lingkungan yang dapat mempengaruhi perasaan pegawai tenang atau tidaknya dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, begitu juga dengan disiplin kerja sangat penting dalam sebuah instansi atau perusahaan karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Hasil penelitian Yofanda budi pratama (2015) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Sleman. Maka dari itu, di dalam instansi sangat penting memperhatikan lingkungan kerja disekitarnya agar dapat tercipta lingkungan yang baik bagi para pegawai. Jika di dalam instansi memiliki lingkungan kerja yang baik dari segi fisik maupun non fisik, maka akan tercipta rasa aman dan nyaman bagi pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Menurut Sutrisno (2015:97) “ kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila di antara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat di pastikan kinerja pegawai akan menurun. Padahal untuk mendapatkan kinerja pegawai sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai”. Disiplin kerja juga berpengaruh pada kinerja

pegawai karena pada dasarnya di setiap instansi memerlukan disiplin kerja yang baik. Disiplin sangat berperan penting di dalam sebuah instansi karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Hasil penelitian Yoga Kusuma Wardhana (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



*Sumber: Diolah Penulis (2020)*

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2018:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-

fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan. Maka penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.
2. Ada pengaruh positif secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.
3. Ada pengaruh positif secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2018: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat yang beralamat di Jl. T. Amir Hamzah Stabat kode pos. 20814 telp. (061) 8911913.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dimulai dari bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Juli 2020. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Jenis kegiatan	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
		2019	2019	2019	2020	2020	2020	2020	2020
1.	Riset awal/Pengajuan Judul	■							
2.	Penyusunan Proposal		■						
3.	Seminar Proposal			■					
4.	Perbaikan Acc Proposal				■				
5.	Pengolahan Data				■				
6.	Penyusunan Skripsi					■			
7.	Bimbingan Skripsi						■	■	
8.	Sidang Meja Hijau								■

*Sumber: Diolah Penulis (2020)*

### C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat yang berjumlah 76 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2018:81). Menurut Sugiyono (2012:124), apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya seluruh populasi atau penelitian dinamakan penelitian populasi atau penelitian

sensus. Maka dari itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang, yang merupakan jumlah keseluruhan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat kecuali pimpinan tidak termasuk karena pimpinan yang menilai kinerja.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti untuk kepentingan penelitiannya melalui hasil jawaban dari pengamatan/observasi dan kuesioner yang disebar kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.

#### **b. Data sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada untuk kepentingan penelitiannya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku-buku teori, karya ilmiah, jurnal serta internet yang berkaitan dengan objek penelitian.

## **D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas ( $X_1$ ) adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja ( $X_2$ ) serta variabel terikat ( $Y$ ) adalah kinerja pegawai. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat yaitu variabel yang timbul akibat adanya variabel bebas.

## 2. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional dilapangan.

**Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Nitisemito dalam Suwardi dan Daryanto, 2018:209)	a. Suasana kerja. b. Hubungan dengan rekan kerja. c. Tersedianya fasilitas untuk pegawai. (Nitisemito dalam setiawan 2016:26)	1. Kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Suatu keadaan yang menggambarkan hubungan sesama rekan kerja terjalin baik atau tidak di suatu instansi atau perusahaan . 3. Bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja harus lengkap/mutakhir.	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2010:193)	a. Mematuhi semua aturan perusahaan. b. Penggunaan waktu secara efektif. c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. d. Tingkat ansensi. (Hasibuan, 2010:194)	1. Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati aturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja. 2. Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu. 3. Tanggung jawab yang diberikan kepada individu dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 4. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011:67)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara, 2011:75)	1. Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan setiap pegawai itu masing-masing. 3. Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat tidak ada kesalahan.	Likert

Sumber: Diolah Penulis (2020)

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Daftar kuesioner (angket) yaitu berupa pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk diberikan kepada responden, dengan harapan mereka akan menjawab/mengisi dan memberikan respon yang objektif atas pertanyaan tersebut.
2. Dokumentasi yaitu pengumpulan data juga dilakukan dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang ada di instansi tentang sejarah singkat dan struktur organisasi.
3. Pengamatan/observasi yaitu suatu kegiatan dengan melihat kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti. Pengamatan/observasi dalam penelitian ini ialah pengamatan/observasi tidak terstruktur yaitu tidak menggunakan daftar pengamatan.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Data penelitian yang terkumpul akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **a. Uji Validitas (keabsahan)**

Uji ini menunjukkan seberapa jauh instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sugiyono (2015:137). Dengan perkataan instrumen tersebut mengukur sesuai apa yang diharapkan.

Apabila uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

#### **b. Uji Reliabilitas (kehandalan)**

Menurut sugiyono (2015:139) “suatu data penelitian selain valid juga harus reliabel karena akurasi memerlukan konsistensi. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal, apabila instrumen tersebut bila digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dari hasil pengukuran yang diperoleh relatif dan konsisten. Dalam penelitian ini reliabilitas digunakan dengan metode *cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui kelayakan model analisis jalur. Maka dalam penelitian ini digunakan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi jalur yang digunakan benar-benar layak atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu:

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Gujarati, 2003 dalam Manullang, M dan Pakpahan, M 2014:182).

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai olah seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut Ghozali (2015:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik P-P Plot dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

#### 1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

#### 2) P-P Plot

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

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

#### **b. Multikolinearitas**

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Gujarti, 2003 dalam Manullang, M dan Pakpahan, M 2014:184). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan:

- 1) Bila  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,1$  maka terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Bila  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

#### **c. Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah

tidak terjadi heterokedastisitas (Gujarti, 2001 dalam Manullang, M dan Pakpahan, M 2014:184).

### 3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

#### a. Model Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen konflik, team work terhadap kinerja pegawai yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product dan Service Solution (SPSS)* dengan persamaan:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variabel*)

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja (*Independent Variable*)

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja (*Independent Variable*)

a = Konstanta

b = Koefisien Prediktor

$\hat{\epsilon}$  = Error Term (Tingkat Kesalahan yang dapat ditoleransi)

### 4. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji T (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara

signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai  $\alpha = 0,05\%$ . Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1: \beta_2 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_1 : \beta_1: \beta_2 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Menurut Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:146), kriteria pengambilan keputusan (KPK):

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > 5\%$

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < 5\%$

#### **b. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F (uji simultan) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai  $\alpha = 0.05\%$ . Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1: \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

$H_1 : \beta_1: \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Menurut Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:146), kriteria pengambilan keputusan (KPK):

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig F > 5\%$

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig F < 5\%$

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

**Tabel 3.3 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2016: 287)*

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

###### **a. Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil**

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Langkat Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Langkat. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat merupakan salah satu unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam menjalankan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Selanjutnya terjadi perubahan nomenklatur dan susunan organisasi berdasarkan Peraturan Daerah Kab. Langkat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah, yang selanjutnya dikeluarkan Peraturan Bupati Langkat Nomor 54 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Langkat. Perubahan-perubahan tersebut diantaranya :

- 1) Nama SKPD : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
- 2) Susunan Organisasi Terdiri dari :
  - a) Kepala Dinas.
  - b) Sekretaris.
  - c) Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk.

- d) Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil.
  - e) Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data.
  - f) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD).
  - g) Kelompok Jabatan Fungsional.
- b. Visi, Misi dan Motto**

**Visi**

“Menjadikan langkat yang maju, sejahtera dan religius, melalui pengembangan pariwisata dan infrastruktur yang berkelanjutan”.

**Misi**

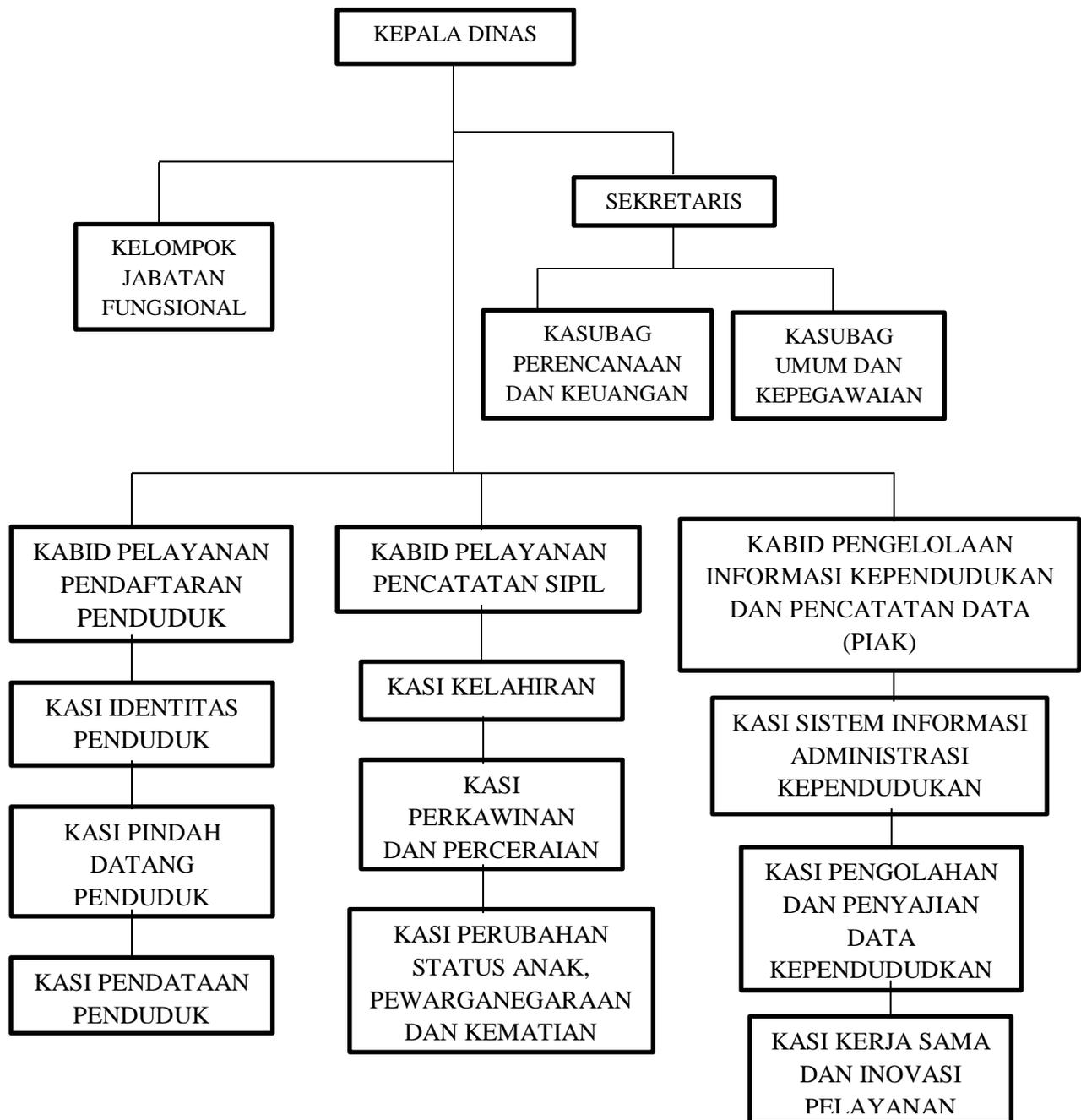
“menciptakan reformasi birokrasi dalam mendukung penyelenggara sistem tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih”.

**Motto**

“Melayani transparan dan akuntabel”

c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan  
Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat**



Sumber: Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kab. Langkat (2020)

**d. Uraian Tugas dan Wewenang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat**

Berikut ini akan diuraikan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap bagian di instansi:

**1) Kepala Dinas**

Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Dinas mempunyai fungsi:

- a. Menyiapkan Renstra, Renja dan Lakip Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- b. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- c. Menyusun rencana program dan kegiatan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- d. Melaksanakan program dan kegiatan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- e. Mengkoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- f. Melaksanakan pengendalian terhadap pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;

- g. Melaksanakan pembinaan Pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- h. Menyiapkan penilaian terhadap bawahannya berdasarkan sasaran kerja setiap tahunnya;
- i. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas pokok dan fungsi;
- j. Menyampaikan laporan hasil evaluasi, saran dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsinya kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

## **2) Sekretaris**

Sekretaris mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan administrasi dan teknis yang meliputi perencanaan, keuangan, urusan tata usaha, perlengkapan rumah tangga dan urusan kepegawaian kepada semua unsur di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekretariat mempunyai fungsi.

- a. Koordinasi dan penyusunan program dan anggaran;
- b. Pelaksanaan pengelolaan keuangan;
- c. Pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga, penataan barang milik daerah dan barang milik negara;
- d. Pengelolaan urusan kepegawaian;
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya;

Sekretaris mempunyai tugas:

- a. Menyusun Renstra, Renja dan Lakip Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- b. Menyusun rencana kerja Sekretariat berdasarkan rencana kerja Dinas;
- c. Menyelenggarakan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas;
- d. Mengkoordinasikan pelaksanaan penyusunan program dan kegiatan di lingkungan Dinas;
- e. Melakukan pengelolaan administrasi dan rumah tangga;
- f. Melakukan urusan ketatalaksanaan;
- g. Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penegakan disiplin pegawai sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku;
- h. Menyelenggarakan hubungan kerja di bidang administrasi dengan satuan kerja perangkat daerah terkait;
- i. Menyiapkan penilaian terhadap bawahannya berdasarkan sasaran kerja setiap tahunnya;
- j. Membuat laporan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan peraturan yang berlaku sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan kegiatan;
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

### **3) Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk**

Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan pendaftaran penduduk.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan pelayanan pendaftaran penduduk;
- b. Perumusan kebijakan teknis pendaftaran penduduk;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk;
- d. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk;
- e. Pelaksanaan penertiban dokumen pendaftaran penduduk;
- f. Pelaksanaan pengarsipan dan pendokumentasi hasil pelayanan pendaftaran penduduk;
- g. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pendaftaran penduduk;

Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk mempunyai tugas:

- a. Merencanakan operasional bidang berdasarkan Renja tahunan Kepala Dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. Menyusun dan menyiapkan Renstra, Renja dan Lakip Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk;
- c. Melaksanakan pendaftaran penduduk Warga Negara Indonesia dan Warga Negara Asing;

- d. Melaksanakan pengumpulan, pengelolaan dan pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan atas pelaporan peristiwa kependudukan lainnya bagi Warga Negara Indonesia dan Warga Negara Asing;
- e. Memverifikasi dan validasi berkas pelayanan pendaftaran penduduk;
- f. Pemberian Nomor Induk Penduduk;
- g. Penerbitan Kartu Tanda Penduduk Elektronik dan Kartu Keluarga;
- h. Memberikan pelayanan pindah datang penduduk;
- i. Melaksanakan pendataan penduduk rentan administrasi kependudukan;
- j. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelayanan pendaftaran penduduk;
- k. Menyiapkan penilaian terhadap bawahannya berdasarkan sasaran kerja setiap tahunnya;
- l. Menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- m. Melaksanakan dan menyelenggarakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4) Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil**

Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan pelayanan pencatatan sipil.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan pelayanan pencatatan sipil;
- b. Perumusan kebijakan teknis pencatatan sipil;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil;
- d. Pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil;
- e. Pelaksanaan penerbitan dokumen pencatatan sipil;
- f. Pelaksanaan pencatatan, pengarsipan dan pendokumentasian hasil pelayanan pencatatan sipil;
- g. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pencatatan sipil;

Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil mempunyai tugas:

- a. Merencanakan operasional bidang berdasarkan renja tahunan Dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. Menyusun dan menyiapkan Renstra, Renja dan Lakip Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil;
- c. Memverifikasi dan validasi berkas pelayanan pencatatan sipil;
- d. Penerbitan Akta Kelahiran Warga Negara Indonesia dan Warga Negara Asing;
- e. Penerbitan Akta Perkawinan Warga Negara Indonesia dan Warga Negara Asing serta pemberian Surat Keterangan Laporan Perkawinan di luar negeri;
- f. Penerbitan Akta Perceraian Warga Negara Indonesia dan Warga Negara Asing serta pemberian Surat Keterangan Laporan

Perkawinan di luar negeri;Penerbitan Akta Kematian Warga Negara Indonesia dan Warga Negara Asing serta pemberian Surat Keterangan Laporan Perkawinan di luar negeri;

- g. Penerbitan Akta Pengakuan dan Pengesahan Anak bagi Warga Negara Indonesia dan Warga Negara Asing serta pemberian Surat Keterangan Laporan Perkawinan di luar negeri;
- h. Memberikan pelayanan perubahan status kewarganegaraan dan ganti nama;
- i. Melaksanakan pencatatan pengarsipan dan pendokumentasian pelayanan pencatatan sipil;
- j. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelayanan pencatatan sipil;
- k. Menyiapkan penilaian terhadap bawhannya berdasarkan sasaran kerja setiap tahunnya;
- l. Menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- m. Melaksanakan dan menyelenggarakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **5) Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data**

Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang

pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta kerjasama dan inovasi pelayanan;
- b. Perumusan kebijakan teknis pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data yang meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta kerjasama dan inovasi pelayanan;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi yang meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta kerjasama dan inovasi pelayanan;
- d. Perumusan pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta kerjasama dan inovasi pelayanan;
- e. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data.

Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data mempunyai tugas:

- a. Merencanakan operasional bidang berdasarkan Renja tahunan dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. Menyusun dan meyiapkan Renstra dan Lakip Bidang Pengelolaan informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
- c. Menyusun perencanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data yang meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengolahan penyajian data kependudukan serta kerjasama dan inovasi pelayanan;
- d. Merumuskan kebijakan teknis pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengolahan penyajian data kependudukan serta kerjasama dan inovasi pelayanan;
- e. Melaksanakan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi yang meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengolahan penyajian data kependudukan serta kerjasama dan inovasi pelayanan;
- f. Melaksanakan pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengolahan penyajian data kependudukan serta kerjasama dan inovasi pelayanan;

- g. Mengendalikan dan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data;
- h. Memberikan penilaian terhadap bawahannya berdasarkan sasaran kerja setiap tahunnya;
- i. Menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- j. Melaksanakan dan menyelenggarakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 75 responden untuk mengetahui tanggapan pegawai mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi usia, status hubungan, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

**Tabel 4.1 Usia Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 – 29	1	1.3	1.3	1.3
30 – 39	31	41.3	41.3	42.7
40 – 50	32	42.7	42.7	85.3
> 50	11	14.7	14.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan data (2020)*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat yang menjadi responden berusia 20 – 29 tahun yaaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3 %, kemudian usia 30 – 39 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 41,3 %, setelah itu usia 40 – 50 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 42,3 % dan terakhir usia > 50 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 14,7 %.

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Hubungan Responden**

**Tabel 4.2 Status Hubungan Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	7	9.3	9.3	9.3
Menikah	68	90.7	90.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan data (2020)*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat yang menjadi responden berstatus belum menikah sebanyak 7 orang atau sebesar 9,3 % dan berstatus menikah sebanyak 68 orang atau sebesar 90,7 %.

#### **c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

**Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	46	61.3	61.3	61.3
Perempuan	29	38.7	38.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan data (2020)*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang atau sebesar 61,3 % dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang atau sebesar 38,7 %.

#### **d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden**

**Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S2	2	2.7	2.7	2.7
S1	31	41.3	41.3	44.0
D3	6	8.0	8.0	52.0
SMA/SMK	36	48.0	48.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan data (2020)*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 2,7 %, kemudian yang berpendidikan S1 sebanyak 31 orang atau sebesar 41,3 %, setelah itu yang berpendidikan D3 sebanyak 6 orang atau sebesar 8,0 % dan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 36 orang atau sebesar 48,0 %.

### **3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket yang penulis berikan kepada responden, variabel

lingkungan kerja terdiri dari 8 butir pernyataan, variabel disiplin kerja terdiri dari 10 butir pernyataan dan variabel kinerja pegawai terdiri dari 10 butir pernyataan yang diisi oleh responden yang berjumlah 75 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.

Menurut skala likert adapun bobot nilai jawaban responden yang akan dipilih, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Netral (N)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Berikut merupakan jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas untuk pegawai. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.5 s/d Tabel 4.6.

Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja

(X<sub>1</sub>).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa suasana lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih sehingga membuat saya semangat bekerja.		Saya merasa keamanan di lingkungan kerja sudah bekerja dengan sangat baik sehingga mendukung kenyamanan dalam bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	14	18,7	2	2,7
Kurang Setuju	28	37,3	22	29,3
Setuju	31	41,3	34	45,3
Sangat Setuju	2	2,7	17	22,7
Total	75	100	75	100
Mean				

Sumber: Data primer diolah (2020)

Indikator suasana kerja (Tabel 4.5) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya merasa suasana lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih sehingga membuat saya semangat dalam bekerja, sebanyak 31 responden (41,3%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan suasana lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih sehingga membuat pegawai semangat dalam bekerja.
2. Untuk item saya merasa keamanan di lingkungan kerja sudah bekerja dengan sangat baik sehingga mendukung kenyamanan dalam bekerja, sebanyak 34 responden (45,3%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa keamanan di

lingkungan kerja sudah bekerja dengan sangat baik sehingga mendukung kenyamanan dalam bekerja.

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.		Saya bekerja sama antar pegawai secara aktif dan berjalan baik.		Saya saling membantu dalam bekerja apabila pegawai lain ada yang membutuhkan bantuan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	15	20,0	12	16,0	12	16,0
Kurang Setuju	26	34,7	20	26,7	29	38,7
Setuju	29	38,7	29	38,7	32	42,7
Sangat Setuju	5	6,7	14	18,7	2	2,7
Total	75	100	75	100	75	100
Mean						

Sumber: Data primer diolah (2020)

Indikator hubungan dengan rekan kerja (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja, sebanyak 29 responden (38,7%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.

2. Untuk item saya bekerja sama antar pegawai secara aktif dan berjalan baik, sebanyak 29 responden (38,7%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bekerja sama antar pegawai secara aktif dan berjalan baik.
3. Untuk item saya saling membantu dalam bekerja apabila pegawai lain ada yang membutuhkan bantuan. , sebanyak 32 responden (42,7%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai saling membantu dalam bekerja apabila pegawai lain ada yang membutuhkan bantuan.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Untuk Pegawai (X<sub>1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa alat kantor yang disediakan adalah yang terbaru.		Saya merasa fasilitas yang disediakan sudah cukup baik.		Saya tidak terganggu akibat suara dari alat-alat mesin atau elektronik diruangan tempat bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	16,0	16	21,3	15	20,0
Kurang Setuju	28	37,3	23	30,7	28	37,3
Setuju	31	41,3	31	41,3	30	40,0
Sangat Setuju	4	5,3	5	6,7	2	2,7
Total	75	100	75	100	75	100
Mean						

*Sumber: Data primer diolah (2020)*

Indikator tersedianya fasilitas untuk pegawai (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya merasa alat kantor yang disediakan adalah yang terbaru, sebanyak 31 responden (41,3%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa alat kantor yang disediakan adalah yang terbaru.
2. Untuk item saya merasa fasilitas yang disediakan sudah cukup baik, sebanyak 31 responden (41,3%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa fasilitas yang disediakan sudah cukup baik.
3. Untuk item saya tidak terganggu akibat suara dari alat-alat mesin atau elektronik diruangan tempat bekerja, sebanyak 30 responden (40,0%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai tidak terganggu akibat suara dari alat-alat mesin atau elektronik diruangan tempat bekerja.

**b. Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dibentuk oleh empat indikator yang terdiri dari mematuhi semua aturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan tingkat absensi. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.8 s/d Tabel 4.10.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mematuhi Semua Aturan Perusahaan (X<sub>2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya berusaha taat dan patuh pada peraturan kantor yang telah ditetapkan.		Saya bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditetapkan dan berdasarkan SOP.		Saya harus selalu mematuhi perintah pimpinan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	14	18,7	10	13,3	12	16,0
Kurang Setuju	23	30,7	29	38,7	25	33,3
Setuju	26	34,7	32	42,7	26	34,7
Sangat Setuju	12	16,0	4	5,3	12	16,0
Total	75	100	75	100	75	100
Mean						

*Sumber: Data primer diolah (2020)*

Indikator memenuhi semua aturan perusahaan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya berusaha taat dan patuh pada peraturan kantor yang telah ditetapkan, sebanyak 26 responden (34,7%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai berusaha taat dan patuh pada peraturan kantor yang telah ditetapkan.
2. Untuk item saya bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditetapkan dan berdasarkan SOP, sebanyak 32 responden (42,7%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditetapkan dan berdasarkan SOP.

3. Untuk item saya harus selalu mematuhi perintah pimpinan, sebanyak 26 responden (34,7%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai harus selalu mematuhi perintah pimpinan.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan (X<sub>2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.		Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan instansi.		Saya selalu berkoordinasi dengan rekan kerja agar pekerjaan dapat lebih cepat di selesaikan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	21,3	11	14,7	12	16,0
Kurang Setuju	23	30,7	21	28,0	25	33,3
Setuju	31	41,3	30	40,0	26	34,7
Sangat Setuju	5	6,7	13	17,3	12	16,0
Total	75	100	75	100	75	100
Mean						

Sumber: Data primer diolah (2020)

Indikator memenuhi semua aturan perusahaan (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 31 responden (41,3%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2. Untuk item seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan instansi, sebanyak 30 responden (40,0%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan instansi.
3. Untuk item saya selalu berkoordinasi dengan rekan kerja agar pekerjaan dapat lebih cepat di selesaikan, sebanyak 26 responden (34,7%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu berkoordinasi dengan rekan kerja agar pekerjaan dapat lebih cepat di selesaikan.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan (X<sub>2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.		Saya siap menanggung resiko terhadap kesalahan dalam bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	13	17,3	11	14,7
Kurang Setuju	30	40,0	28	37,3
Setuju	30	40,0	32	42,7
Sangat Setuju	2	2,7	4	5,3
Total	75	100	75	100
Mean				

Sumber: Data primer diolah (2020)

Indikator memenuhi semua aturan perusahaan (Tabel4.10) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu., sebanyak 30 responden (40,0%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Untuk item saya siap menanggung resiko terhadap kesalahan dalam bekerja, sebanyak 32 responden (42,7%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai siap menanggung resiko terhadap kesalahan dalam bekerja.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Tingkat Absensi (X<sub>2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan instansi.		Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	13	17,3	12	16,0
Kurang Setuju	24	32,0	29	38,7
Setuju	26	34,7	32	42,7
Sangat Setuju	12	16,0	2	2,7
Total	75	100	75	100
Mean				

*Sumber: Data primer diolah (2020)*

Indikator memenuhi semua aturan perusahaan (Tabel4.11) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan instansi, sebanyak 26 responden (34,7%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan instansi.
2. Untuk item saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, sebanyak 32 responden (42,7%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak.

**c. Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dibentuk oleh empat indikator yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.12 s/d 4.15.

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja****(Y)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.		Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.		Hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah memenuhi kualitas yang telah ditetapkan oleh instansi.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	20	26,7	14	18,7	11	14,7
Kurang Setuju	17	22,7	26	34,7	29	38,7
Setuju	18	24,0	27	36,0	31	41,3
Sangat Setuju	20	26,7	8	10,7	4	5,3
Total	75	100	75	100	75	100
Mean						

Sumber: Data primer diolah (2020)

Indikator memenuhi semua aturan perusahaan (Tabel4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik, sebanyak 18 responden (24,0%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat di capai dengan baik.
2. Untuk item saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja, sebanyak 27 responden (36,0%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa

pegawai berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.

- Untuk item hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah memenuhi kualitas yang telah ditetapkan oleh instansi, sebanyak 31 responden (41,3%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah memenuhi kualitas yang telah ditetapkan oleh instansi.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja**

(Y)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.		Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan oleh instansi.		Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	6,7	15	20,0	15	20,0
Kurang Setuju	18	24,0	27	36,0	28	37,3
Setuju	32	42,7	31	41,3	30	40,0
Sangat Setuju	20	26,7	2	2,7	2	2,7
Total	75	100	75	100	75	100
Mean						

Sumber: Data primer diolah (2020)

Indikator memenuhi semua aturan perusahaan (Tabel4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, sebanyak 32 responden (42,7%) yang menyatakan

- setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.
2. Untuk item pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan oleh instansi, sebanyak 31 responden (41,3%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan oleh instansi.
  3. Untuk item selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja, sebanyak 30 responden (40,0%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Pelaksanaan Tugas (Y)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu mengerjakan tugas-tugas sampai selesai setiap harinya.		Saya berusaha mengurangi kesalahan dalam bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	13,3	14	18,7
Kurang Setuju	34	45,3	23	30,7
Setuju	29	38,7	26	34,7
Sangat Setuju	2	2,7	12	16,0
Total	75	100	75	100
Mean				

Sumber: Data primer diolah (2020)

Indikator memenuhi semua aturan perusahaan (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu mengerjakan tugas-tugas sampai selesai setiap harinya, sebanyak 29 responden (38,7%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu mengerjakan tugas-tugas sampai selesai setiap harinya
2. Untuk item saya berusaha mengurangi kesalahan dalam bekerja, sebanyak 26 responden (34,7%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai berusaha mengurangi kesalahan dalam bekerja.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Tanggung Jawab (Y)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.		Saya berusaha bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan saya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	13,3	15	20,0
Kurang Setuju	37	49,3	33	44,0
Setuju	27	36,0	25	33,3
Sangat Setuju	1	1,3	2	2,7
Total	75	100	75	100
Mean				

*Sumber: Data primer diolah (2020)*

Indikator memenuhi semua aturan perusahaan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan, sebanyak 27 responden (36,0%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa

pegawai selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.

2. Untuk item saya berusaha bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan saya, sebanyak 25 responden (33,3%) yang menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai berusaha bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan.

#### 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butiran pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.16**  
**Uji Validitas (X1) Lingkungan Kerja**

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	24.07	17.901	.875	.838
X1.2	23.47	21.036	.386	.886
X1.3	24.03	18.297	.722	.853
X1.4	23.75	20.624	.326	.899
X1.5	24.03	18.324	.834	.844
X1.6	23.99	18.284	.788	.847
X1.7	24.01	19.824	.483	.879
X1.8	24.09	18.059	.836	.842

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)*

Dari Tabel 4.16 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.17**  
**Uji Validitas (X2) Disiplin Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	30.83	34.037	.854	.897
X2.2	30.91	37.897	.640	.910
X2.3	30.80	34.568	.829	.899
X2.4	30.97	38.107	.530	.917
X2.5	30.71	39.778	.341	.928
X2.6	30.80	34.297	.857	.897
X2.7	31.03	37.675	.672	.909
X2.8	30.92	37.723	.644	.910
X2.9	30.81	34.154	.856	.897
X2.10	30.99	37.446	.706	.907

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)*

Dari Tabel 4.17 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.18**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	30.40	27.297	.472	.871
Y1.2	30.52	28.226	.543	.860
Y1.3	30.53	28.009	.669	.850
Y1.4	30.01	28.905	.492	.864
Y1.5	30.64	26.882	.807	.839
Y1.6	30.65	26.743	.831	.837
Y1.7	30.60	30.081	.460	.865
Y1.8	30.43	27.140	.612	.854
Y1.9	30.65	30.770	.396	.869
Y1.10	30.72	28.069	.680	.849

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)*

Dari Tabel 4.18 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha*

*cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* lebih besar ( $>$ ) 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah ( $\leq$ ) 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel Reliability Statistics yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.19**  
**Uji Reliabilitas (X1) Lingkungan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.878	.885	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)*

Dari tabel 4.19 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,878 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.20**  
**Uji Validitas (X2) Disiplin Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.916	10

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)*

Dari tabel 4.20 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,916 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10

butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.21**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Pegawai**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.869	.875	10

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)*

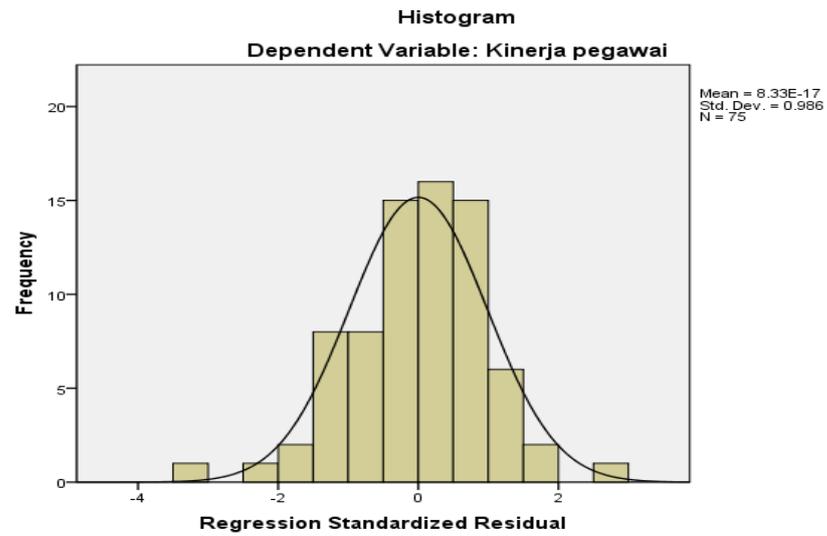
Dari tabel 4.21 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,869 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

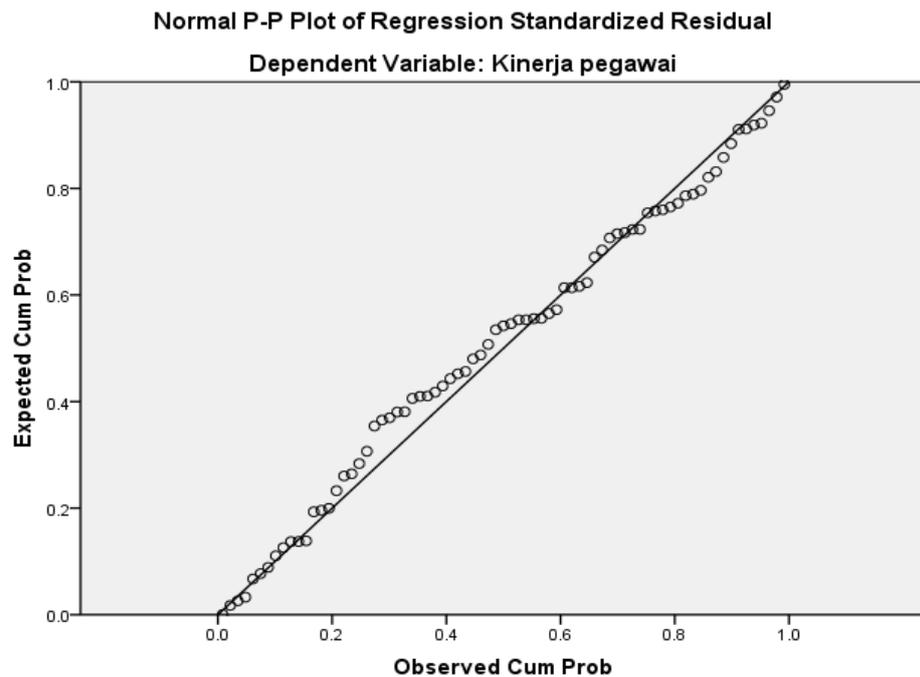
**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**



*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)*

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**



*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)*

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asym.sig (2\text{ tailed}) > \text{ taraf nyata } (\alpha = 0.05)$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.22**  
**Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86748265
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.054
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.741
Asymp. Sig. (2-tailed)		.642

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov smirnov* sebesar 0,642

maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p=0,610 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### b. Uji Multikolinearitas

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

**Tabel 4.23**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.929	1.908		3.108	.003					
Lingkungan kerja	.482	.144	.407	3.343	.001	.840	.367	.193	.224	4.457
Disiplin kerja	.431	.107	.492	4.041	.000	.850	.430	.233	.224	4.457

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

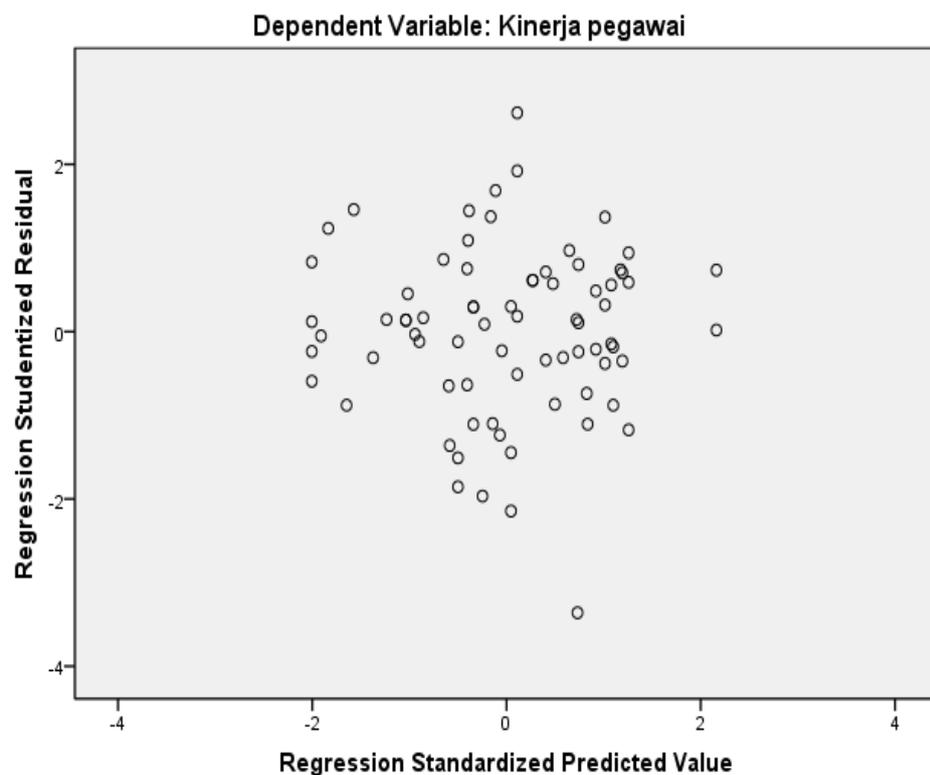
Berdasarkan Tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah lingkungan kerja  $4,457 < 10$ , disiplin kerja  $4,457 < 10$ , serta Tolerance lingkungan

kerja  $0,224 > 0,10$  dan disiplin kerja  $0,224 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**  
Scatterplot



*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)*

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah

heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

### a. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

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

**Tabel 4.24**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	<b>5.929</b>	1.908		3.108	.003					
Lingkungan kerja	<b>.482</b>	.144	.407	3.343	.001	.840	.367	.193	<b>.224</b>	<b>4.457</b>
Disiplin kerja	<b>.431</b>	.107	.492	4.041	.000	.850	.430	.233	<b>.224</b>	<b>4.457</b>

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.24 tersebut diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut  $Y = 5,929 + 0,482 X_1 - 0,431 X_2 + e$ .

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 5,929.

- b. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,482.
- c. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,431.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Adapun cara mencari  $t_{tabel}$  yaitu dengan mencari angka *degree of freedom* (df) dengan menggunakan rumus ( $df = n - k$ ) dan lalu menentukan taraf signifikansinya, maka hasil  $t_{tabel}$  bisa dilihat dari tabel tersebut.

**Tabel 4.25**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.929	1.908		<b>3.108</b>	<b>.003</b>					
Lingkungan kerja	.482	.144	.407	<b>3.343</b>	<b>.001</b>	.840	.367	.193	.224	4.457
Disiplin kerja	.431	.107	.492	<b>4.041</b>	<b>.000</b>	.850	.430	.233	.224	4.457

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

- 1) Berdasarkan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Pengujian keputusan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 3,343 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,001 sehingga  $t_{hitung} 3,343 > t_{tabel} 1,666$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Pengujian keputusan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 4,041 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga  $t_{hitung} 4,041 < t_{tabel} 1,666$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil (<) dari 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan Ha diterima. Adapun cara mencari  $F_{tabel}$  yaitu dengan mencari angka *degree of freedom* (dfN1 dan dfN2) dengan menggunakan rumus (dfN1 = Jumlah sampel – jumlah

semua variabel) dan lalu rumus ( $df_{N2} = \text{Jumlah semua variabel} - 1$ ), maka hasil  $F_{\text{tabel}}$  bisa dilihat dari tabel tersebut.

**Tabel 4.26**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1931.885	2	965.942	114.301	.000 <sup>a</sup>
	Residual	608.462	72	8.451		
	Total	2540.347	74			

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

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 114,301 sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,73 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 8. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.27**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.872 <sup>a</sup>	.760	.754	2.907	.760	114.301	2	72	.000	1.719

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

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hasil uji determinasi dengan menggunakan R square 0,754 atau 75,4% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 75,4%. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien  $D=R^2 \times 100\%$  sehingga koefisien determinasinya sebesar 75,4%. Artinya variasi dari kinerja mampu dijelaskan sebesar 75,4% oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 24,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
- b. Nilai R sebesar 0,754 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

**Tabel 4.28 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi**

No	Rata-Rata Keterangan	
1	0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
2	0,2 – 0,39	Tidak Erat
3	0,4 – 0,59	Cukup Erat
4	0,6 – 0,79	Erat
5	0,8 – 0,99	Sangat Erat

*Sumber: (Sugiono, 2016:287)*

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,343 dengan signifikan 0,001. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat, akan menyebabkan meningkatnya kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat secara bersamaan sebesar 0,482 satuan. Dengan kata lain lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat yang terdiri dari fasilitas, tata ruangan, dan hubungan antara pegawai maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yofanda Budi Pratama (2015) yang mengungkapkan bahwa adanya

pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat telah terlaksana dan sekaligus menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu masih ada pegawai yang jarang berkomunikasi dengan pegawai lainnya, beberapa pegawai merasa tidak optimal dalam bekerja karena masih ada beberapa mesin yang belum memadai, kendala berupa gangguan jaringan dan koneksi internet kurang baik yang menghambat aktivitas pekerjaannya, desain tata letak ruangan kurang rapi di beberapa ruang kerja, kerjasama dan keharmonisan antara pegawai kurang terjalin dengan baik, telah terjawab.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,041 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat, akan menyebabkan meningkatnya kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat secara bersamaan sebesar 0,431 satuan. Dengan kata

lain ketika disiplin kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat yang terdiri dari frekuensi kehadiran, tanggung jawab dalam pekerjaan, penggunaan waktu secara efektif, dan ketaatan pada peraturan kerja maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rika Widayaningtyas (2016) yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat telah terlaksana dan sekaligus menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu Pegawai tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya dan sering ditemukan pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja, datang terlambat, pulang sebelum waktunya serta ada sebagian pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan telah terjawab.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 114.301 dengan signifikan 0,000 maka ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Langkat. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat secara bersamaan. Dengan kata lain lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai, dilanjutkan dengan disiplin kerja yang terdiri dari mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan tingkat absensi maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat telah terjawab sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 – 6 yaitu masih ada pegawai yang jarang berkomunikasi dengan pegawai lainnya, beberapa pegawai merasa tidak optimal dalam bekerja karena masih ada beberapa mesin yang belum memadai, kendala berupa gangguan jaringan dan koneksi internet kurang baik yang menghambat aktivitas pekerjaannya, desain tata letak kurang rapi di beberapa ruang kerja, kerjasama dan keharmonisan antara pegawai kurang terjalin dengan baik, dan masih ada pegawai yang keluar kantor di waktu jam kerja untuk kepentingan pribadinya telah terjawab.

Hasil determinasi ( $R^2$ ) dari angka *Adjusted R Square* 0,754 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 75,4% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 75,4\% = 24,6\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model seperti, kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lain-lain.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja (X1) adalah 3,343 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,665 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,343 > 1,665$ ) dan nilai  $sig. < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,482 satuan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja (X2) adalah 4,041 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,665 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,041 > 1,665$ ) dan nilai  $sig. < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,431 satuan.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 114,301 dengan tingkat signifikan

0,0001 lebih besar dari nilai  $F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar  $2,73 = (114,301 > 2,73)$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disebutkan diatas, maka penulis mencoba untuk memberikan saran dan masukan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada instansi/perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan suasana kerja dalam keamanan di lingkungan kerja dengan sangat baik sehingga mendukung kenyamanan dalam bekerja, selanjutnya instansi juga harus lebih memperhatikan hubungan dengan rekan kerja agar saling membantu sesama pegawai, bekerja sama dengan tim agar memudahkan suatu pekerjaan. Serta instansi juga harus memberikan fasilitas terbaik bagi pegawainya, karena sarana dan prasarana maupun fasilitas adalah alat penunjang bagi berlangsungnya suatu aktivitas.
2. Disarankan kepada instansi/perusahaan untuk memperhatikan pegawai yang selalu datang tidak tepat waktu dalam bekerja dengan solusi instansi harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan diluar lingkungan perusahaan, mulai dari atasan dan bawahan. Apabila disiplin di dalam instansi berjalan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dan selanjutnya disarankan kepada instansi untuk mempertahankan pegawai yang selalu taat, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
3. Disarankan kepada instansi/perusahaan untuk memperhatikan dalam memberikan target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaannya kepada

pegawai, dan instansi harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU :

- Edison, E., Y. A., & I. K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press. Medan
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press. Medan
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., & M. P. (2014). *Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. Bandung: Citapustaka Media.
- Rivai, Veitzhal & Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal, & Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Cetakan ke 3 Rajawali Pers.
- Serdamayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Serdamayanti. (2017). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwardi, D. (2018). *Pedoman Praktis K3LH*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.

## **JURNAL :**

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Soumatara Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Eliyanto, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. *Jurnal Pendidikan Madrasah, Vol. 3, No.1, pp. 169-18*.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, A. P. (2019). *Implementasi e-budgeting sebagai upaya peningkatan transparansi dan akuntabilitas Pemerintah daerah kota binjai*. *Jurnal akuntansi bisnis dan publik*, 9(2), 1-13.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

- Pratama, Y. B. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman*. Skripsi Yogyakarta: Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi publik dan aktivitas Pengendalian terhadap akuntabilitas keuangan pada badan keuangan daerah kabupaten tanah datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Rizki Novriyanti Zahara, & Hajan Hidayat, 2017. Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting, Vol 1, No.1, pp. 50-156*.
- Sidanti, H, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka, Vol. 9, No. 1, pp. 44-53*
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Wardhana, Y. K. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)*. Skripsi Jakarta: Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Widayaningtyas, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)*. Skripsi Yogyakarta: Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Widhiastana, N. D., M. W., & Sudibya, I. A, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha. *Journal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6, No.1, pp. 223-250*.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.