



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
PADA FAKULTAS KEHUTANAN UNIVERSITAS  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**SRI YANTI**  
NPM. 1615311064

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : SRI YANTI  
**NPM** : 1615311064  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS KEHUTANAN UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

MEDAN, SEPTEMBER 2020

**KETUA PROGRAM STUDI**

*a/n*

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

**DEKAN**



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

**PEMBIMBING I**

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

**PEMBIMBING II**

(RINDI ANDIKA, S.E., MM)



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

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA  
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : SRI YANTI  
**NPM** : 1615311064  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 ( STRATA SATU )  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS KEHUTANAN UNIVERSITAS SUMATERA UTARA.

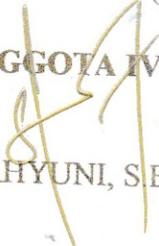
MEDAN, SEPTEMBER 2020

**KETUA**  
  
(NURAERINA SIREGAR, S.E., M.Si)

**ANGGOTA I**  
  
(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

**ANGGOTA II**  
  
(RINDI ANDIKA, S.E., MM)

**ANGGOTA III**  
  
(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.Si)

**ANGGOTA IV**  
  
(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Sri Yanti  
NPM : 1615311064  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S 1 ( Strata Satu )  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, September 2020



(Sri Yanti)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sri Yanti  
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 30 Agustus 1980  
Nama : 1615311064  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jln. Bunga Wijaya Kesuma No. 23, Padang Bulan,  
Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, September 2020

Yang Membuat Pernyataan

  
Sri Yanti

1: Permohonan Meja Hijau

Medan, 21 November 2020  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SRI YANTI  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 30 Agustus 1980  
 Nama Orang Tua : Wagiman  
 P. M : 1615311064  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 HP : 081397036303  
 Alamat : Jl. bunga wijaya kusuma No.23 Padang bulan Medan

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara, Selanjutnya saya menyatakan :

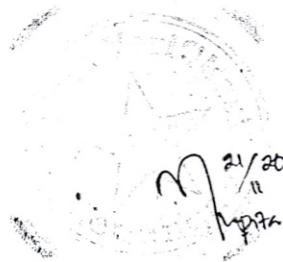
1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKUL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>0</b>

Ukuran Toga : **XXL**

Mengetahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Sambang Widjanarko, SE., MM.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

SRI YANTI  
 1615311064

Mengetahui :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: SRI YANTI
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 30 Agustus 1980
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615311064
Program Studi	: Manajemen
Kontribusi	: Manajemen SDM
Persentase Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.54
Nomor Hp	: 082366649246
Permohonan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

### Judul

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara0

: Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 28 Februari 2020

Pemohon,

  
 ( Sri Yanti )

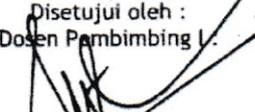
Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan

  
 ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )

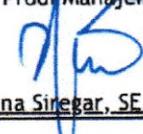
Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I.

  
 ( Abd Setiawan, SE., M.Si )

Tanggal : 03/02/20

Disetujui oleh  
Ka. Prodi Manajemen

  
 ( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II:

  
 ( Rindi Andika, SE., MM. )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



Ace Sidang Mij Hija

*[Signature]*  
29  
07. 2020

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
PADA FAKULTAS KEHUTANAN UNIVERSITAS  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**SRI YANTI**  
NPM. 1615311064

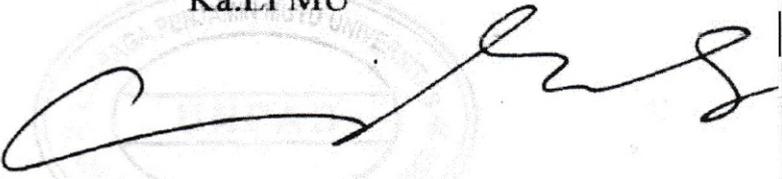
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan  
MU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa  
i *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang  
tahuan Perpanjangan PBM Online.

an disampaikan.

ala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang  
laku UNPAB.

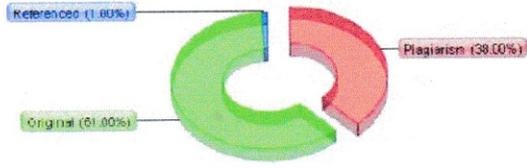
Ka.LPMU  
  
Cahyo Pramono, SE.,MM

**Plagiarism Detector v. 1731 - Originality Report 30/07/2020 12.48.28**

Analyzed document: SRI YANTI\_1615311064\_MANAJEMEN.doc Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi  
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



Relation chart





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SRI YANTI  
NIM : 1615311064  
Program Studi : Manajemen  
Jurusan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
21 November 2020	Proposal sudah direvisi dan dikoreksi. Acc Seminar Proposal. Silahkan ke Dosen Pembimbing 2.	Disetujui	
21 November 2020	Acc Sidang Meja Hijau, silahkan menuju Doping 2.	Disetujui	
21 November 2020	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 21 November 2020  
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SRI YANTI  
NIM : 1615311064  
Program Studi : Manajemen  
Tingkat : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Rindi Andika, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
19 Desember 2020	Perbaikan 1. Surat Pernyataan, 2. Abstrak, 3. Tabel2 Hasil Pengolahan Data 4. Rumusan Masalah, Hopotesis, Hasil Pembahasan, Kesimpulan Dan Saran Harus Konsisten	Revisi	
19 Desember 2020	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
19 Desember 2020	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 21 November 2020  
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 2704/PERP/BP/2020**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: SRI YANTI  
: 1615311064  
Semester : Akhir  
: SOSIAL SAINS  
Studi : Manajemen

Sejak terhitung sejak tanggal 12 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku dan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 12 Agustus 2020  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

## ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara” Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 45 Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program *SPSS for Windows*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan uji F menghasilkan nilai Fhitung sebesar 773,709 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena Fhitung  $773,709 > F_{tabel} 3,22$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa stres kerja, dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja nilai thitung  $13,287 < t_{tabel} 1,681$  dengan signifikan  $0,000 > 0,05$ , artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja nilai thitung  $7,458 > t_{tabel} 1,681$  dengan signifikan  $0,000 < 0,050$ , artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan besarnya adjusted R square sebesar 0.972 hal ini berarti 97,2% variasi prestasi kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya ( $100\% - 97,2\% = 2,8\%$ ) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja**

## **ABSTRACT**

*Research with the title "The Effect of Work Discipline and Employee Work Environment on Employee Job Performance at the Faculty of Forestry, University of North Sumatra" This study aims to explain the effect of Work Discipline and Work Environment variables simultaneously and partially on Employee Job Performance at the Faculty of Forestry, North Sumatra University. The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a means of collecting data distributed to 45 employees at the Faculty of Forestry, University of North Sumatra Analysis of the data in this study uses multiple linear regression analysis assisted by the SPSS for Windows computer program. The results showed that the F test simultaneously produced a Fcount value of 773,709 with a significant level of 0.00. Because Fcount 773.709 > Ftable 3.22 and the significant probability is much smaller than 0.05 which is 0.00 < 0.05, the regression model can be said that work stress and the Work Environment simultaneously have positive and significant effect on work performance. The results showed that partially work discipline tcount 13.287 > t table 1.681 with a significant 0.000 < 0.05, meaning that partially the work discipline variable had a positive and significant effect on work performance. The results showed that partially the Work Environment tcount 7.458 > t table 1.681 with a significant 0.000 < 0.050, meaning that partially the Work Environment variable had a positive and significant effect on work performance. Based on the size of the adjusted R square of 0.972 this means that 97.2% of variations in work performance can be explained by the independent variables of work discipline, and the Work Environment while the rest (100% - 97.2% = 2.8%) can be explained by the independent variables others were not included in this study.*

**Keywords: Work Discipline, Work Environment and Work Achievement**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	11
C. Rumusan Masalah .....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
E. Keaslian Penelitian .....	13
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	15
1. Prestasi Kerja Pegawai .....	15
a. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai .....	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	17
c. Manfaat Prestasi Kerja .....	21
d. Tujuan Prestasi Kerja .....	23
e. Indikator Prestasi Kerja .....	24
2. Disiplin Kerja .....	25
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	25
b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	26
c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....	27
d. Indikator Disiplin kerja .....	29
3. Lingkungan Kerja .....	30
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	30
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	31
c. Indikator Lingkungan Kerja .....	32
B. Penelitian Sebelumnya .....	36
C. Kerangka Konseptual .....	38
D. Hipotesis .....	41
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitan .....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	42
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data .....	43
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	44

E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Teknik Analisis Data.....	48
1. Uji Validitas .....	48
2. Uji Reliabilitas .....	48
3. Uji Asumsi Klasik .....	49
4. Model Analisis Regresi Berganda.....	50
5. Pengujian Hipotesis.....	51

**BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	54
1. Sejarah Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.....	54
2. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran .....	56
3. Struktur Organisasi.....	60
4. Penyajian Data .....	60
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	76
6. Teknik Analisis Data.....	79
7. Persamaan Regresi Linier Berganda .....	82
8. Pengujian Hipotesis.....	82
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	85
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	85
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	86
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	87

**BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	89
B. Saran.....	89

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Laporan Keterlambatan kehadiran Pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara .....6
Tabel 1.2	Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Pegawai .....7
Tabel 1.3	Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja .....8
Tabel 1.4	Standar Penilaian Hasil Kerja Pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara .....9
Tabel 1.5	Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara .....9
Tabel 1.6	Pra Survei Penurunan Prestasi Kerja Pegawai.....10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....36
Tabel 3.1	Proses Penelitian .....42
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....44
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....61
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....62
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....62
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.4.....63
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.5.....63
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.6.....64
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.7.....64
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.8.....65
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X1.9.....65
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X1.10.....66
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.1.....66
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.2.....67
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X2.3.....67
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.4.....68
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.5.....68
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.6.....69
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X2.7.....69
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X2.8.....70
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X2.9.....70
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X2.10.....71
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang Y.1.....71
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....72
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....72
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....73
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....73
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....74
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....74
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....75
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang Y.9.....75
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang Y.10.....76
Tabel 4.31	Hasil Uji Validitas .....76

Tabel 4.32	Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	78
Tabel 4.33	Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	78
Tabel 4.34	Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Efektivitas Kerja (Y) .....	78
Tabel 4.35	Hasil Uji Multikolinieritas .....	81
Tabel 4.36	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4.37	Hasil Uji F.....	83
Tabel 4.38	Hasil Uji-t.. .....	84
Tabel 4.39	Hasil Uji Determinasi.. .....	85

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	60
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	79
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	80
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah Swt yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian tugas akhir. Shlawat dan salam kepada Rasullulah SAW sebagai panutan dalam menerangi jalan kehidupan. Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah Swt yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., MM selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
7. Dekan, Wakil Dekan II dan Kepala Tata Usaha di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta, juga kepada Suami dan kedua anak – anak saya tercinta atas dukungan yang diberikan selama ini.
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada kedua sahabat saya tersayang Nurjannah dan Susanti yang telah menemani, mendampingi dan mensupport saya hingga selesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas ilmiah penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semuanya, Aamiin.

Medan, September 2020  
Penulis

(Sri Yanti)

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Di samping itu dengan semakin berkembangnya teknologi pendidikan pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut di bidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia.

Prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diselesaikannya, maka prestasi kerja dari pegawai perlu dievaluasi dan diperhatikan. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah bagian perusahaan yang menjadi penggerak operasional serta sebagai aset terpenting bagi perusahaan. Pada dasarnya perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan profit dan mempertahankan kelangsungan umur perusahaan dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan dengan melakukan produksi yaitu seperti alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu hal yang terpenting adalah tenaga kerja/karyawan, karena teknologi tidak mampu beroperasi secara sempurna tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maka kegiatan proses produksi perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja para individu karyawannya.

Prestasi kerja pegawai dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi jabatan), kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian kerja. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai dilakukan penilaian prestasi kerja, melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil kinerja pegawai setiap tahunnya, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi. Pada umumnya orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penilaian prestasi kerja pegawai, hal ini bagian yang sangat penting dari keseluruhan proses karya pegawai yang bersangkutan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi dalam memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2013). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja.

Bila kedisiplinan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan pegawai salah satu tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja

Dengan cara karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada kegiatan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan berharap agar karyawan perusahaan dapat memenuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2012:193) adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi

yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Selain kedisiplinan yang mempengaruhi prestasi kerja, lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini disebutkan oleh Hasibuan (2016:21) mengatakan, lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja.

Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja non-fisik menurut Isyandi (2014:134) mengatakan, pekerja menginginkan kondisi di sekitar lingkungan pekerjaannya baik, karena kondisi tersebut mengarah pada kenikmatan dan kesenangan secara fisik. Penerangan terlalu kecil dapat menyebabkan ketidak nikmatan fisik, udara kotor atau miskinnya ventilasi dapat menyebabkan atau membahayakan kesehatan yang buruk bagi karyawan. Lingkungan fisik di mana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri.

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2012:26) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Gie (2012:210) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari

beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara, bahwa disiplin kerja yang dinilai sebagai faktor yang berpengaruh untuk mendukung kemajuan dari prestasi kerja pegawai belum optimal. Hal ini dibuktikan disiplin pegawai mengalami peningkatan yang terdapat dilihat dari meningkatnya jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja pada bulan Februari – Juli tahun 2020. Berikut adalah data laporan absensi karyawan:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

Bulan	Keterangan		
	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Terlambat	Persentase
Februari	45	5	15%
Maret	45	12	25%
April	45	16	30%
Mei	45	10	18%
Juni	45	15	25%
Juli	45	18	35%

Sumber: Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara,

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa meningkatnya keterlambatan pegawai disebabkan karena terdapatnya sanksi pada aturan perusahaan. Dengan adanya penggunaan jam istirahat yang kurang efektif, karena sering di salah gunakan untuk keperluan lain yang membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor.

Selanjutnya dari observasi di lapangan, bahwa adanya penggunaan jam istirahat yang kurang efektif, karena sering di salah gunakan untuk keperluan lain yang membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Maka dari itu jam

kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal, pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan dalam satu hari, dapat terselesaikan dalam 2 atau 3 hari.

Hasil wawancara dengan pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara, bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang dinilai sebagai faktor yang berpengaruh untuk mendukung kemajuan dari prestasi kerja pegawai. Dengan memberikan fasilitas dan sarana yang diberikan oleh perusahaan berupaya agar pegawai mampu bekerja secara efektif. Fasilitas secara fisik di lingkungan kerja yaitu seperti komputer yang mendukung operasional kerja karyawan, meja dan kursi kerja sebagai tempat yang menunjang kenyamanan karyawan pada saat bekerja, setiap ruangan diberikan AC untuk memberikan kenyamanan suhu udara pada saat karyawan bekerja dan agar mampu menstabilkan suhu dari perangkat komputer, dan lampu sebagai penerangan ruangan kerja. Selain itu terdapatnya lingkungan non-fisik, seperti hubungan antar karyawan dan atasan yang dapat dikatakan sudah cukup baik terlihat dari komunikasi kerja dalam sehari-hari.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Pegawai

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
Selalu datang dan pulang tidak tepat pada waktunya	8 orang	2 orang	80%	20%
Tidak mengerjakan semua pekerjaan dengan baik	7 orang	3 orang	70%	30%
Tidak mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku	7 orang	3 orang	70%	30%

Sumber: Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara, 2020

Hasil pra survei terlihat bahwa dari 8 orang pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara menunjukkan bahwa faktor selalu datang dan pulang

tidak tepat waktu di tempat kerja mempengaruhi disiplin kerja pegawai sebesar 80%, kemudian diikuti tidak mengerjakan semua pekerjaan dengan baik di tempat kerja mempengaruhi disiplin pegawai sebesar 70 %, tidak mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku di tempat kerja mempengaruhi disiplin pegawai sebesar 70 %, Dengan demikian indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara adalah masih menurun terbukti adanya waktu masuk dan pulang tidak tepat pada waktunya, tidak mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tidak mematuhi semua peraturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas penulis menggunakan kuisioner kepada pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara sebanyak 10 orang responden sebagai tolak ukur. Data yang didapatkan sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
Apakah fasilitas (meja, kursi, komputer, internet, Ac, lampu, dll) yang ada diperusahaan memuaskan?	3 orang	7 orang	30%	70%
Apakah sarana kantor (luas ruangan, tata letak ruang kerja, dekorasi dan warna ruangan, dll) sudah memenuhi standar?	4 orang	6 orang	40%	60%
Apakah fasilitas dan peralatan yang ada di kantor telah tertata dengan rapi	2 orang	8 orang	20%	80%

Sumber: Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara, 2020

Berdasarkan dari tabel 1.2 hasil pra survei kepada 10 orang pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara mengenai lingkungan kerja mengenai fasilitas, sarana kantor, dan hubungan antar karyawan dan atasan. Berdasarkan jawaban pra survei mengenai fasilitas yang ada di Fakultas

Kehutanan Universitas Sumatera Utara memuaskan, jawaban terbesar responden ya dengan persentasi sebesar 80%. Berikutnya jawaban mengenai saran kantor sudah memenuhi standar, jawaban terbesar responden menyatakan yaitu ya dengan persentase sebesar 70%. Selain itu mengenai hubungan kerja antar karyawan dengan atasan harmonis, jawaban terbesar responden yaitu ya dengan persentasi sebesar 70%.

Prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Veitzhal Rivai (2014:309) menjelaskan bahwa penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Menurut hasil pra survey yang telah dilakukan di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara, prestasi kerja pegawai mengalami masalah pada mutu hasil kerja dalam ketelitian mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan, dan kuantitas kerja.

Tabel 1.4 Standar Penilaian Hasil Kerja Pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara

Skror	Nilai	Bobot
5	202 ke atas	Sangat Tinggi
4	151-201	Tinggi
3	102-150	Sedang
2	51-101	Rendah
1	50 ke bawah	Sangat Rendah

Sumber: Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara, 2020

Tabel 1.5 Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara

Tahun	Nilai Rata-Rata	Skor	Bobot
2016	135	3	Sedang
2017	115	3	Sedang
2018	110	2	Rendah
2019	95	2	Rendah

Sumber: Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara, 2020

Dari data di atas mengenai Rata-rata prestasi kerja pegawai dari tahun 2016-2019 mengalami penurunan dalam prestasi kerja pegawai hal itu dilihat pada tahun 2016 rata-rata kerja pegawai memiliki nilai rata-rata 135 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2017 prestasi kerja pegawai memiliki nilai rata-rata 115 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2018 prestasi kerja pegawai mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 100 dengan skor 2 dan bobot rendah, pada tahun 2019 prestasi kerja pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara sama dengan pada tahun 2018 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 95 dengan skor 2 dan bobot rendah. Cara perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja yaitu dengan cara membandingkan hasil prestasi kerja per/12 bulan atau dalam 1 tahun dan menghasilkan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

Tabel 1.6 Pra Survei Penurunan Prestasi Kerja Pegawai

Keterangan Penilaian Prestasi Kerja	Jumlah	Persentase
Kualitas Kerja	6	28.57%
Pengetahuan	2	9.53%
Penyesuaian Pekerjaan	4	19.05%
Hubungan Kerja	9	42.85%
Jumlah	21	100%

Sumber: Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara, 2020

Hasil pra survei terlihat bahwa dari 6 orang pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara menunjukkan bahwa faktor kualitas kerja di tempat kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 28.57%, kemudian diikuti pengetahuan kerja di tempat kerja mempengaruhi prestasi pegawai sebesar 9.53 %, tidak ada penyesuaian pekerjaan di tempat kerja mempengaruhi prestasi pegawai sebesar 19.05%, tidak adanya hubungan kerja yang baik di tempat kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 42.85%. Dengan demikian

indikator yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara adalah kualitas dan hasil kerja kurang baik bagi pegawai dan pengetahuan di bidang tugas pekerjaannya masih kurang dan juga hubungan kerja antara pegawai satu dengan yang lainnya masih kurang dekat.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara”**.

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

### **1. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Pegawai tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan dengan datang terlambat, pulang lebih cepat, dan meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja.
- b. Pegawai memiliki lingkungan kerja yang tidak tertata rapi dan memiliki pencahayaan yang kurang baik sehingga mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.
- c. Pegawai tidak memberikan hasil pekerjaan seperti apa yang diinginkan atasan sehingga pekerjaan pegawai sering mengalami revisi.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan permasalahan yang jelas. Oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada ruang lingkup masalah tentang lingkungan kerja fisik saja dan disiplin kerja sebagai variabel independen sedangkan prestasi kerja sebagai variabel dependen.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

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

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

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.
- b. Untuk menguji dan mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.
- c. Untuk menguji dan mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan dan mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama masa studi dapat memperluas wawasan ilmiah di bidang Manajemen terutama di konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan hal ini akan sangat berguna bila kelak terjun ke masyarakat..

b. Bagi Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

Sebagai bahan masukan untuk Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara khususnya tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang diberikan di masa yang akan datang.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian yang berkaitan dengan masalah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara yang diberikan di masa yang akan datang.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Ahmad Jais (2017) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islamuin Alauddin Makassar yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten

Bulukumba, sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada:

1. Variabel Penelitian: Penelitian ini sama-sama menggunakan analisis regresi berganda disebabkan variabel independennya melebihi dari 1 (satu).
2. Jumlah Sampel (n): Penelitian terdahulu berjumlah 172 responden, sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 45 pegawai yang dijadikan responden.
3. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017, sedangkan penelitian ini tahun 2020.
4. Lokasi Penelitian: Penelitian terdahulu di Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, sedangkan penelitian ini di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Prestasi Kerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai**

Menurut Sikula (2015:57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2015:43) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan Dessler (2015:523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2015:87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan

mutasi. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Selanjutnya Hasibuan (2015:58) mengatakan dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya, hal memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan. Jadi dapat diambil kesimpulan menurut Hasibuan (2015: 85) prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015:13), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan: secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi: motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, meemahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
- 3) Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Sementara itu Siagian (2015:225) mengatakan prestasi kerja merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai di mana terdapat berbagai faktor yaitu:

- 1) Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu tidak dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu

- 3) Yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan di terapkan secara objektif
- 4) Hasil yang dicapai harus disampaikan kepada pegawai dengan maksud:
  - a) Dalam hal ini penilaian tersebut positif menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan. Untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya.
  - b) Dalam hal penilaian tersebut negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan.
  - c) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak objektif kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya dapat memahami dan menerima hasil penelitian yang diperolehnya.
  - d) Hasil penelitian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang bersifat menguntungkan maupun merugikan pegawai.
  - e) Hasil penelitian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut diperhatikan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun dalam peberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Sedangkan Robin (2015:267) mengatakan bahwa kriteria yang dipilih oleh manajemen untuk dinilai akan berpengaruh besar pada apa yang dikerjakan pegawai. Tiga kriteria tersebut adalah:

1) Hasil tugas individu

Jika tujuan akhir yang diperhitungkan dan bukannya cara maka manajemen seharusnya mengevaluasi hasil tugas dari seorang pegawai.

2) Perilaku

Dalam banyak kasus sukar untuk mengenali hasil spesifik yang akan dapat dikaitkan secara langsung dengan tindakan seorang pegawai yang tugasnya merupakan bagian intrinsik dari suatu upaya kelompok. Dalam kasus ini kinerja kelompok itu mungkin mudah untuk dievaluasi, tapi sumbangan dari setiap pegawai yang berada dalam kelompok sulit atau mustahil untuk diketahui dengan jelas

3) Ciri

Merupakan kriteria terlemah, namun masih digunakan meluas oleh organisasi adalah ciri-ciri individu seperti sikap yang baik, dapat diandalkan atau kooperatif.

Menurut Hasibuan (2015:100) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah:

1) Disiplin

Menurut Hasibuan (2015: 95) kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruktur yang diberikan kepadanya. Sementara itu Hadiwiryo (2014:230) mendefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## 2) Pelatihan

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2011: 86) Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Kegiatan tersebut termasuk kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2013:264) pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar mengajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

## 3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Isyandi (2014:134) mengatakan, pekerja menginginkan kondisi di sekitar lingkungan pekerjaannya baik, karena kondisi tersebut mengarah pada kenikmatan dan kesenangan secara fisik. Penerangan terlalu kecil

dapat menyebabkan ketidak nikmatan fisik, udara kotor atau miskinnya ventilasi dapat menyebabkan atau membahayakan kesehatan yang buruk bagi karyawan. Lingkungan fisik di mana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap perilaku dan potensi pengembangan yang dilakukan pegawai berdasarkan proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para pegawai serta membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai oleh pegawai yang dilaksanakan oleh manajer terhadap bawahannya dan menentukan kebijakan selanjutnya.

### **c. Manfaat Prestasi Kerja**

Menurut Siagian (2015:227) menyatakan penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat untuk beberapa kepentingan yaitu:

- 1) Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- 3) Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.
- 4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai.
- 5) Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang

paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan kepentingan organisasi.

Menurut Handoko (2015:120) kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1) Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.

2) Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transper dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu untuk diantisipasi. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpanan-penyimpanan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik dan jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7) Ketidakakuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

9) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan eksternal

Prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial dan lainnya.

**d. Tujuan Prestasi Kerja**

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2011:25) bahwa penilaian atau evaluasi ini sangat penting dan bertujuan:

- 1) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaan

- 2) Untuk melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja
- 3) Sebagai data yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi pegawai yang bersangkutan

Tujuan lainnya menurut Ranupandojo dan Husnan (2011:25) adalah:

- 1) Untuk membantu memperkirakan dengan lebih seksama apakah yang dapat dihasilkan oleh masing-masing pegawai
- 2) Mengusahakan agar pegawai-pegawai mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka dan seberapa jauh mereka memenuhi harapan-harapan ini.
- 3) Mendapatkan cara-cara tertentu untuk mengadakan perbaikan.

Menurut Notoatmojo (2016:140) untuk mencapai tujuan ini maka ada

3 hal yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja:

- 1) Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*)
- 2) Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standards*)
- 3) Sistem penilaian yang praktis

#### **e. Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2015:87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja.

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

- 2) Pengetahuan.

Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur

kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

3) Penyesuaian pekerjaan.

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas di luar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

4) Hubungan kerja.

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

## **2. Disiplin Kerja**

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

Disiplin mampu untuk dapat melatih dan membentuk individu dalam melaksanakan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin merupakan sebuah proses untuk dapat mengarahkan dan menimbulkan perasaan/inisiatif seseorang agar meningkatkan dan mempertahankan tujuan-tujuan organisasi, melalui aturan-aturan yang di telah ditetapkan. Di dalam organisasi aspek disiplin menjadi prioritas dalam mendorong pertumbuhan organisasi. Dengan adanya aspek disiplin, individu/pegawai akan terpengaruh untuk memotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedural, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Rivai (2011:285) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai

suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2011:129) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarahkan pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.”

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal”

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

Menurut Rivai (2011:285), terdapat beberapa bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut

- 1) Disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Prespektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

- 4) Prespektif utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### **c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:194), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya adalah:

#### 1) Tujuan dan Kemampuan

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

#### 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

#### 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan

karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

#### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai

dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman karyawan yang indisipliner akan di segani dan diakui kemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

#### 8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antaranya sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifatnya vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

#### d. Indikator Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2013:194) mengemukakan indikator disiplin dibagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:

##### 1) Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

##### 2) Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

3) Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

### **3. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang terpenting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam bekerja, lingkungan kerja mampu memberikan stimulus kepada pegawai terhadap kinerja yang baik. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila situasi kerja aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala yang menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Nitisemito dalam Nuraeni (2013:97) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memandai dan sebagainya.”

Menurut Tohari (2012:126) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.” Sedangkan menurut Ahsyari (2012:109) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitaran karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan.”

Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan

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

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

- 1) Lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) Seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu lingkungan fisik dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori:
  - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti; pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.

b) Lingkungan perantara/sarana atau umum seperti; rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Suasana kerja/Lingkungan non-fisik (*non-physical working environment*)  
Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

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

Berikut ini beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti (2011:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhir menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur di tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk

mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar apabila terjadinya perubahan suhu tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi semua karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

### 3) Kelembaban di tempat Kerja

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

#### 4) Sirkulasi Udara di tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5) Kebisingan di tempat Kerja

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

#### 6) Bau-Bauan di tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai percanaan, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

#### 7) Tata Warna di tempat Kerja

Warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat di maklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 8) Dekoradisi di tempat Kerja

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

#### 9) Musik di tempat Kerja

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

#### 10) Guna di tempat Kerja

Guna menjaga dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu

upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Dari beberapa indikator di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

## B. Penelitian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No .	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ahmad Jais (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andisulthan Daengradja kabupaten Bulukumba	Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja pegawai	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil analisa regresi menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andisulthan Daengradja kabupaten Bulukumba
2.	Adithya Nur Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Razer Brothers	Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil analisa regresi menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja karyawan PT. Razer Brothers

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Tri Widari (2016)	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)	Disiplin Dan Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil analisa regresi menunjukkan bahwa secara serempak Disiplin Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)
4.	Mahardikawanto (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pematang	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil analisa regresi menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pematang
5.	Faizal Herdinawan (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan)	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil analisa regresi menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan)
6	Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukaffi (2019)	<i>The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline (International Journal Of Research – Granthaalayah )</i>	<i>Work Environment On Employee Performance</i>	<i>Work Discipline</i>	<i>Analysis Regression Multiple</i>	<i>This research uses a quantitative approach that is useful for researching the population and samples within a company, where in this study using proportional random sampling as a sampling techniques. The population in this study amounted to 208 employees. And a sample of 137 respondents from PT. GatraMapan. Methods of research data</i>

No .	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
						<i>collection used questionnaires.</i>
7	Harry (2019)	<i>Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District</i>	<i>Work Discipline and Work Environment on Employee Performance</i>	<i>Work Motivation</i>	<i>Analysis Regression Multiple</i>	<i>The data analysis technique used in this study is path analysis. Testing the first hypothesis shows the results that work discipline does not have a significant effect on employee work motivation. Second hypothesis indicate that the work environment has a significant influence on employee motivation.</i>
8		<i>The Influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environmental On Employee Performance</i>	<i>The Influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environmental</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Analysis Regression Multiple</i>	<i>The result of this study show: (1) The work discipline has positive and significant influence on Performance (2) Organizational Culture has Posotive and significant influence on employees performance. (3) The work environment has positive and significant influence on employee's performance.</i>

Sumber: Diolah Penulis, 2020

### C. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2013:193) Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi

operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang diterapkan di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga karyawan cenderung melakukan tindakan indisipliner. Ketidakdisiplinan yang dilakukan pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan pegawai dalam menangani tugas hingga penyelesaiannya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya prestasi kerja pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Tingkat kedisiplinan pegawai tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika pegawai memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

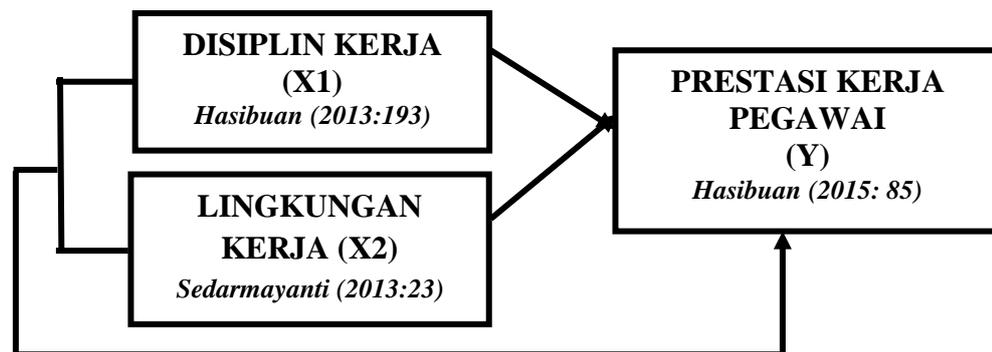
Menurut Sedarmayanti (2013:23) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan, begitu pula hubungan antar karyawan pun patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka prestasi kerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

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

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin prestasi kerja yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya prestasi kerja. Hal ini dibuktikan oleh Menurut Hasibuan (2015:100) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah: 1) Disiplin, 2) Pelatihan, 3) Lingkungan kerja. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1: Kerangka Penelitian**



Sumber: Diolah Penulis, 2020

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengujian data. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis yang diambil pada penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Kuncoro (2013:124). Penelitian ini menganalisis pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat peneliti Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara yang beralamat di jalan Tri Darma Ujung No. 1 Kampus USU Medan, sedangkan waktu peneliti di mulai April 2020 sampai dengan Agustus 2020.

**Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian**

Kegiatan	Tahun 2020																							
	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																							
Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■																	
Pengajuan Proposal																								
Perbaikan Proposal																								
Seminar Proposal																								
Pengumpulan Data																								
Pengolahan Data																								
Penulisan Skripsi																								
Perbaikan Skripsi																								
Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Dioalah Penulis, 2020

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

### **1. Populasi**

Menurut Sudjana (2010:6) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu 45 orang pegawai negeri sipil pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

### **2. Sampel**

Menurut Arikunto (2016:131), Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Apabila penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa disebut penelitian tersebut penelitian Sampel.

Berdasarkan definisi di atas, maka penulis mengambil sampel populasi seluruh pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara yang berjumlah 45 orang, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian sensus.

### **3. Data Primer**

Data yang dibuat peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian yang dilakukan.

### **4. Sumber Data**

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan.

## D. Defenisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

### 1. Definisi Variabel

Variabel-variabel penelitian harus di definisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang di teliti ke dalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait.

### 2. Variabel Penelitian

Batasan operasional dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan, yaitu variabel independen /variabel bebas yang dinyatakan dengan simbol (X) dan variabel dependen/variabel terikat yang dinyatakan dengan simbol (Y).

- a) Variabel Independen/variabel bebas (X) terdiri dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).
- b) Variabel Dependen/variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja Pegawai.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
<b>Disiplin Kerja (<math>X_1</math>)</b>	Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, karyawan semakin tinggi	1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya 2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. 3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. <b>Sumber:</b> <b>Hasibuan (2013:194)</b>	1. Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. 2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan 3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang	Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
	prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. <b>Sumber:</b> <b>Hasibuan (2013:193)</b>		berlaku	
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan <b>Sumber:</b> <b>Sedarmayanti (2013:23)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Penerangan/cahaya di tempat kerja.</li> <li>2.Temperatur di tempat Kerja.</li> <li>3.Kelembaban di tempat Kerja.</li> <li>4.Sirkulasi Udaradi tempat Kerja.</li> <li>5.Kebisingan di tempat Kerja.</li> <li>6.Bau-Bauan di tempat Kerja.</li> <li>7.Tata Warna di tempat Kerja.</li> <li>8.Dekorasi di tempat Kerja.</li> <li>9.Musik di tempat Kerja.</li> <li>10.Guna di tempat Kerja.</li> </ol> <p><b>Sumber:</b> <b>Sedarmayanti (2011:27)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja</li> <li>2.Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda.</li> <li>3.Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase</li> <li>4.Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.</li> <li>5.Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.</li> <li>6.Mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat</li> </ol>	Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
			<p>mempengaruhi kepekaan penciuman</p> <p>7. Warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya</p> <p>8. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik</p> <p>9. Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, warna waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.</p> <p>10. Kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman</p>	
<b>Prestasi Kerja Pegawai (Y)</b>	<p>Prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.</p> <p><b>Sumber:</b> <b>Hasibuan (2015: 85)</b></p>	<p>1. Kualitas kerja. 2. Pengetahuan. 3. Penyesuaian pekerjaan. 4. Hubungan kerja.</p> <p><b>Sumber:</b> <b>Hasibuan (2015:87)</b></p>	<p>1. Melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan</p> <p>2. Kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas</p> <p>3. Melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja</p> <p>4. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan</p>	Likert

Sumber: Diolah Penulis, 2020

Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dengan menekankan beberapa bentuk nilai Sugiono (2012:194) diantaranya:

- Nilai 5 : bobot 5 (sangat setuju)
- Nilai 4 : bobot 4 (setuju)
- Nilai 3 : bobot 3 (kurang setuju)
- Nilai 2 : bobot 2 (tidak setuju)
- Nilai 1 : bobot 1 (sangat tidak setuju)

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian. Sekarang, (2012:148). Pengumpulan data dilakukan sebagai berikut:

1. Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung di obyek yang akan di teliti.
2. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.
3. Wawancara yaitu berinteraksi atau melakukan tanya jawab langsung kepada pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara tentang apa yang akan di teliti.
4. Studi Kepustakaan yaitu mencari literatur-literatur yang diperlukan yang berkaitan dengan data dan teori yang dibutuhkan dalam penelitian.
5. Dokumentasi yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari data-data arsip yang di miliki Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

## **F. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan di sesuaikan dengan tujuan penelitian adalah:

### **1. Uji Validitas**

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2014:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0.30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0.30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Arikunto (2012:178).

Uji reliabilitasi ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, di mana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik *Cronbach's Alpha*. Jika  $\alpha > 0,7$  maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20.00.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang di buat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan digunakan adalah uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Ghazali (2011:148).

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

Bertujuan untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2011:160). Dalam penelitian ini uji normalitas dengan menggunakan uji statistic, yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini dikatakan data berdistribusi normal apabila, nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105).

Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yg rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/tolerance$ . Nilai *cutoff* yang di pakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2011: 106).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Rank Spearman. Uji Rank Spearman dilakukan dengan mengkorelasikan antara unstandardized residual dengan variabel independen, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139).

## 4. Model Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode analisis statistis regresi linear berganda. Analisis Regresi Linear Berganda yaitu suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) di mana analisis ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan

kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Dengan menggunakan rumus yang di kutip dari buku Sugiyono (2010: 277) yaitu:

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

Di mana:

Y = Prestasi Kerja Pegawai

$\alpha$  = Intercept

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

e = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

## 5. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data di atas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik sebagai berikut:

### a. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F lebih besar dari 4 maka  $H_0$  ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif,

yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

#### **b. Uji t (Parsial)**

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Sugiyono (2014:250)

Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS.

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis di terima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### **c. Koefisien Determinasi**

Dalam uji regresi linier berganda dianalisis pula besarnya koefisien regresi ( $R^2$ ) keseluruhan.  $R^2$  digunakan untuk mengukur ketepatan yang paling baik dari analisis berganda. Jika  $R^2$  mendekati satu (1) maka dikatakan semakin kuat

variasi variabel bebas dalam menerangkan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika  $R^2$  mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini menunjukkan seberapa besar variabel terikat bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

Ghozali (2011: 97) berpendapat bahwa nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Angka dari R square didapat dari pengolahan data melalui program SPSS yang bias dilihat pada tabel model SUMMARY kolom R square. Koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Sejarah Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara**

Pada tanggal 07 Januari 1999 melalui SK No 04/DIKTI/Kep/1999 didirikan Program Studi Manajemen Hutan dan Budidaya Hutan selanjutnya disusul dengan SK Dirjen DIKTI No. 2285/D/T/2001 tanggal 04 Juli 2001 mengenai penyelenggaraan Program Studi Teknologi Hasil Hutan. Sejak awal berdirinya pada tahun 1999 ketiga program studi tersebut bernaung di bawah nama Program Ilmu Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Sejak Tahun 2004 Program Ilmu Kehutanan ini dilebur menjadi satu program studi bernama Program Studi Kehutanan, Fakultas Pertanian, Universitas Sumatera Utara. Terhitung 10 tahun bergabung dengan Fakultas Pertanian, Program Studi Kehutanan ini memiliki 3 minat yaitu Manajemen Hutan, Budidaya Hutan dan Teknologi Hasil Hutan.

Pada tahun 2014 tepatnya tanggal 10 Septemebr 2014 melalui Surat Keputusan Rektor Universitas Sumatera Utara No. 1549/UN5.1.R/SK/PRS/2014 secara resmi terbentuk Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Fakultas Kehutanan memiliki satu Program Studi yaitu Kehutanan dengan 3 minat di antaranya adalah Manajemen Hutan, Budidaya Hutan, dan Teknologi Hasil Hutan. Fakultas Kehutanan memiliki satu program studi yaitu Program Studi (PS) Kehutanan. PS Kehutanan terdiri atas 3 minat berdasarkan laboratorium yaitu Manajemen Hutan (MNH), Budidaya Hutan (BDH), dan Teknologi Hasil Hutan

(THH). Selain itu, ada 1 minat tambahan yang masih sangat baru di Fakultas Kehutanan USU, yaitu Konservasi Hutan. Fakultas kehutanan diperkuat dengan tenaga pendidik (Dosen) berjumlah 35 orang yang terdiri atas 23 orang Doktor dan 12 orang Master. Dari kedua belas orang master ini kesemuanya sedang menempuh pendidikan Doktor.

Desain Fakultas Kehutanan USU tahun 2016-2020 mengacu pada kerangka umum pencapaian RJP USU 2015-2039. Berdasarkan RJP, tahap I pencapaian USU (2015-2019) yaitu “USU menjadi universitas nasional terkemuka dengan akreditasi tertinggi dan merintis pengakuan internasional”.

Maka desain Fakultas Kehutanan USU periode 2016-2020 adalah menjadi Fakultas nasional terkemuka dengan akreditasi tertinggi dititiberatkan pada 3 (tiga) pilar Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan capaian sebagai berikut:



Sumber: Fakultas Kehutanan USU, 2020

Surat Keterangan Rektor Nomor. 1549/UN.1.R/SK/PRS/2014 tentang Pembentukan Fakultas Kehutanan USU yaitu:

- a. Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang professional berbasiskan penelitian dan pengabdian pada masyarakat untuk menghasilkan sumberdaya manusia berakhlak luhur serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam bidang kehutanan.
- b. Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi kehutanan yang mampu mengantisipasi dan memecahkan masalah dalam pengembangan dan pemanfaatan sumberdaya hutan melalui pendekatan ilmiah
- c. Mewujudkan institusi pendidikan tinggi yang menjadi acuan bagi berbagai pihak dalam pengembangan dan pemanfaatan hutan dalam lingkup regional, nasional dan internasional

## **2. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Fakultas Kehutanan USU**

### **a. Visi Fakultas Kehutanan**

“Menjadi institusi pendidikan tinggi yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni di bidang kehutanan yang mendukung pengelolaan dan pemanfaatan hutan yang berkelanjutan”.

Visi Program Studi Kehutanan.

Pada tahun 2020 menjadi Program Studi Kehutanan yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam, Pengelolaan, pembangunan, pemanfaatan dan kelestarian fungsi hutan tropika beserta ekosistemnya di tingkat Nasional.

**b. Misi Fakultas Kehutanan**

Misi Program Studi Kehutanan

Misi Fakultas Kehutanan USU adalah misi yang terdapat dalam proses pembentukan Fakultas Kehutanan USU yang telah ditetapkan dalam Surat Keterangan.

Misi Program Studi Kehutanan

- 1) Melaksanakan pendidikan tinggi kehutanan yang profesional berbasis penelitian dan pengabdian pada masyarakat untuk menghasilkan sumberdaya manusia berakhlak luhur serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam pengelolaan, pembangunan dan pemanfaatan sumberdaya hutan serta ekosistemnya.
- 2) Menghasilkan lulusan yang mampu menjadi agen perubahan dan kekuatan utama dalam mengembangkan dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan dan teknologi kehutanan yang mampu mengantisipasi dan memecahkan masalah pengelolaan, pembangunan dan pemanfaatan sumberdaya hutan serta ekosistemnya
- 3) Mewujudkan program studi yang menjadi acuan bagi berbagai pihak dalam pengembangan, pembangunan dan pemanfaatan sumberdaya hutan serta ekosistemnya dalam lingkup nasional maupun internasional.

**c. Tujuan**

Menghasilkan sarjana kehutanan yang:

- 1) Memiliki landasan kepribadian yang agamis, beretika dan bermoral dalam pengelolaan, pemanfaatan, perlindungan dan pengawetan sumberdaya hutan yang berasaskan manfaat, lestari, kerakyatan, keadilan, keterbukaan dan keterpaduan.
- 2) Menguasai ilmu kehutanan secara komprehensif meliputi kemampuan perencanaan, kemampuan budidaya hutan, kemampuan memanfaatkan hasil hutan secara bijak dan kemampuan menerapkan prinsip-prinsip konservasi sumber daya hutan.
- 3) Mempunyai inisiatif dan motivasi tinggi dalam memunculkan ide-ide kreatif, inovatif, berwawasan teknologi dan berwawasan lingkungan dalam mendukung pembangunan bidang kehutanan yang berkelanjutan.
- 4) Mempunyai kemampuan memimpin, menyelesaikan masalah, beradaptasi, bekerja mandiri maupun kerjasama dalam tim, berkomunikasi baik secara lisan dan tulisan, menghadapi pekerjaan yang mendesak, bertanggung jawab dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan.
- 5) Mempunyai kemampuan dan tanggung jawab untuk mengembangkan kapasitas dan keberdayaan masyarakat secara partisipatif, berkeadilan, dan berwawasan lingkungan sehingga mampu menciptakan ketahanan sosial dan ekonomi serta ketahanan terhadap perubahan eksternal.
- 6) Menghasilkan konsep-konsep pengembangan dan pemanfaatan hutan untuk mengantisipasi dan mengatasi berbagai permasalahan pengembangan dan pengelolaan hutan.

- 7) Melakukan partisipasi aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kehutanan
- 8) Meningkatkan kemampuan program studi untuk mengembangkan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat
- 9) Membantu sistem informasi dan manajemen program studi dalam menyelenggarakan pendidikan.

#### **d. Sasaran dan Strategi**

##### **Sasaran**

- 1) Terciptanya lulusan yang berkualitas di bidang kehutanan, yang berbudi pekerti luhur, berjiwa wiraswasta dan berwawasan kebangsaan
- 2) Terselenggaranya proses pendidikan dan pengajaran dengan baik
- 3) Terciptanya penemuan-penemuan formula dan konsep-konsep dalam pengelolaan hutan lestari
- 4) Terciptanya proses sosialisasi hasil penelitian dalam kegiatan pengabdian masyarakat
- 5) Terwujudnya kerjasama antara pegawai akademik kehutanan dengan pemerintah dalam penentuan kebijakan bidang pengelolaan hutan

##### **Strategi Pencapaian**

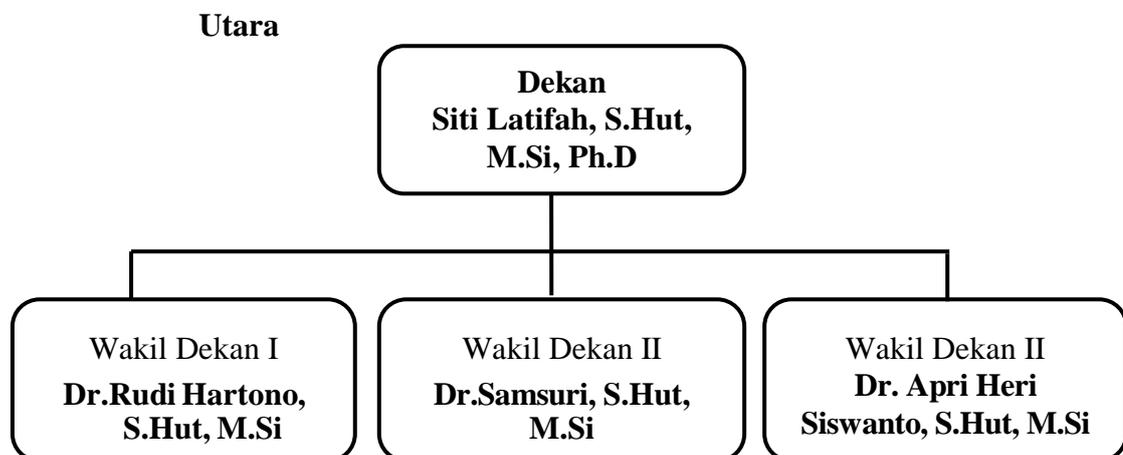
- 1) Menyelenggarakan pendidikan melalui penyampaian mata kuliah yang terkait dan terkini dengan pencapaian tujuan pendidikan kehutanan
- 2) Memutakhirkan sarana dan prasana proses belajar mengajar yang berkaitan dengan peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan mahasiswa khususnya di bidang kehutanan

- 3) Mengembangkan laboratorium untuk mendukung terwujudnya lingkungan belajar yang kondusif
- 4) Menjalin kerjasama dengan lembaga dan institusi terkait dalam pengembangan kehutanan

### 3. Struktur Organisasi Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara

Berikut adalah struktur organisasi di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera.

**Gambar 4.1. Struktur Organisasi Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera**



Sumber: Fakultas Kehutanan USU, 2020

### 4. Penyajian Data

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara sebanyak 45 orang PNS yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 30

item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu: Disiplin Kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Sedang untuk variabel Y yaitu: Prestasi Kerja.

Sebagai alat ukur dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari Pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

**a. Hasil Distribusi Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

**Tabel 4.1. Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya**  
**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	24,4	24,4	24,4
	2	6	13,3	13,3	37,8
	3	8	17,8	17,8	55,6
	4	9	20,0	20,0	75,6
	5	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (24,4%), tidak setuju sebanyak 6 orang (13,3%) kurang setuju sebanyak 8 orang (17,8%), setuju sebanyak 9 orang (20,0%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (24,4%).

**Tabel 4.2. Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah di tentukan**

<b>X1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>4</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>
	2	<b>17</b>	<b>37,8</b>	<b>37,8</b>	<b>46,7</b>
	3	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>66,7</b>
	4	<b>3</b>	<b>6,7</b>	<b>6,7</b>	<b>73,3</b>
	5	<b>12</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,9%), tidak setuju sebanyak 17 orang (37,8%) kurang setuju sebanyak 9 orang (20,0%), setuju sebanyak 3 orang (6,7%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (26,7%).

**Tabel 4.3. Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan**

<b>X1.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>
	2	<b>14</b>	<b>31,1</b>	<b>31,1</b>	<b>48,9</b>
	3	<b>10</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>	<b>71,1</b>
	4	<b>1</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>73,3</b>
	5	<b>12</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (17,8%), tidak setuju sebanyak 14 orang (31,1%) kurang setuju sebanyak 10 orang (22,2%), setuju sebanyak 1 orang (2,2%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (26,7%).

**Tabel 4.4. Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja**

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	31,1	31,1	31,1
	2	10	22,2	22,2	53,3
	3	9	20,0	20,0	73,3
	4	8	17,8	17,8	91,1
	5	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (31,1%), tidak setuju sebanyak 10 orang (22,2%) kurang setuju sebanyak 9 orang (20,0%), setuju sebanyak 8 orang (17,8%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,9%).

**Tabel 4.5. Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan**

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	26,7	26,7	26,7
	2	11	24,4	24,4	51,1
	3	10	22,2	22,2	73,3
	4	4	8,9	8,9	82,2
	5	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (26,7%), tidak setuju sebanyak 11 orang (24,4%) kurang setuju sebanyak 10 orang (22,2%), setuju sebanyak 4 orang (8,9%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (17,8%).

**Tabel 4.6. Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahannya dalam bekerja**

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	28,9	28,9	28,9
	2	8	17,8	17,8	46,7
	3	9	20,0	20,0	66,7
	4	7	15,6	15,6	82,2
	5	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (28,9%), tidak setuju sebanyak 8 orang (17,8%) kurang setuju sebanyak 9 orang (20,0%), setuju sebanyak 7 orang (15,6%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (17,8%).

**Tabel 4.7. Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik**

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	17,8	17,8	17,8
	2	14	31,1	31,1	48,9
	3	10	22,2	22,2	71,1
	4	1	2,2	2,2	73,3
	5	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (17,8%), tidak setuju sebanyak 14 orang (31,1%) kurang setuju sebanyak 10 orang (22,2%), setuju sebanyak 1 orang (2,2%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (26,7%).

**Tabel 4.8. Saya menjalankan perintah atasan dengan baik**

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	17,8	17,8	17,8
	2	11	24,4	24,4	42,2
	3	5	11,1	11,1	53,3
	4	14	31,1	31,1	84,4
	5	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (17,8%), tidak setuju sebanyak 11 orang (24,4%) kurang setuju sebanyak 5 orang (11,1%), setuju sebanyak 14 orang (31,1%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (15,6%).

**Tabel 4.9. Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan**

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	11,1	11,1	11,1
	2	9	20,0	20,0	31,1
	3	6	13,3	13,3	44,4
	4	16	35,6	35,6	80,0
	5	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%), tidak setuju sebanyak 9 orang (20,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (13,3%), setuju sebanyak 16 orang (35,6%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (20,0%).

**Tabel 4.10. Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan tertib dan teratur**

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8,9	8,9	8,9
	2	5	11,1	11,1	20,0
	3	15	33,3	33,3	53,3
	4	11	24,4	24,4	77,8
	5	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,9%), tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%) kurang setuju sebanyak 15 orang (33,3%), setuju sebanyak 11 orang (24,4%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (22,2%).

**b. Hasil Distribusi Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.11. Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan**

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	17,8	17,8	17,8
	2	11	24,4	24,4	42,2
	3	5	11,1	11,1	53,3
	4	14	31,1	31,1	84,4
	5	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (17,8%), tidak setuju sebanyak 11 orang (24,4%) kurang setuju sebanyak 5 orang (11,1%), setuju sebanyak 14 orang (31,1%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (15,6%).

**Tabel 4.12. Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman**

<b>X2.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>
	2	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>31,1</b>
	3	<b>6</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>44,4</b>
	4	<b>16</b>	<b>35,6</b>	<b>35,6</b>	<b>80,0</b>
	5	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%), tidak setuju sebanyak 9 orang (20,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (13,3%), setuju sebanyak 16 orang (35,6%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (20,0%).

**Tabel 4.13. Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja**

<b>X2.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>15</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>
	2	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>44,4</b>
	3	<b>4</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>	<b>53,3</b>
	4	<b>16</b>	<b>35,6</b>	<b>35,6</b>	<b>88,9</b>
	5	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%) kurang setuju sebanyak 4 orang (8,9%), setuju sebanyak 16 orang (35,6%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (11,1%).

**Tabel 4.14. Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja**

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	20,0	20,0	20,0
	2	16	35,6	35,6	55,6
	3	6	13,3	13,3	68,9
	4	5	11,1	11,1	80,0
	5	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 16 orang (35,6%) kurang setuju sebanyak 6 orang (13,3%), setuju sebanyak 5 orang (11,1%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (20,0%).

**Tabel 4.15. Komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan**

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8,9	8,9	8,9
	2	5	11,1	11,1	20,0
	3	15	33,3	33,3	53,3
	4	11	24,4	24,4	77,8
	5	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,9%), tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%) kurang setuju sebanyak 15 orang (33,3%), setuju sebanyak 11 orang (24,4%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (22,2%).

**Tabel 4.16. Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas**

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	17,8	17,8	17,8
	2	16	35,6	35,6	53,3
	3	6	13,3	13,3	66,7
	4	10	22,2	22,2	88,9
	5	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (17,8%), tidak setuju sebanyak 16 orang (35,6%) kurang setuju sebanyak 6 orang (13,3%), setuju sebanyak 10 orang (22,2%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (11,1%).

**Tabel 4.17. Pencerayaan di tempat kerja saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan**

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	13,3	13,3	13,3
	2	16	35,6	35,6	48,9
	3	7	15,6	15,6	64,4
	4	10	22,2	22,2	86,7
	5	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (13,3%), tidak setuju sebanyak 16 orang (35,6%) kurang setuju sebanyak 7 orang (15,6%), setuju sebanyak 10 orang (22,2%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (13,3%).

**Tabel 4.18. Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan**

<b>X2.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>
	2	<b>11</b>	<b>24,4</b>	<b>24,4</b>	<b>42,2</b>
	3	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>53,3</b>
	4	<b>14</b>	<b>31,1</b>	<b>31,1</b>	<b>84,4</b>
	5	<b>7</b>	<b>15,6</b>	<b>15,6</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (17,8%), tidak setuju sebanyak 11 orang (24,4%) kurang setuju sebanyak 5 orang (11,1%), setuju sebanyak 14 orang (31,1%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (15,6%).

**Tabel 4.19. Tempat kerja saya jauh dari kebisingan**

<b>X2.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>
	2	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>31,1</b>
	3	<b>6</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>44,4</b>
	4	<b>16</b>	<b>35,6</b>	<b>35,6</b>	<b>80,0</b>
	5	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%), tidak setuju sebanyak 9 orang (20,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (13,3%), setuju sebanyak 16 orang (35,6%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (20,0%).

**Tabel 4.20. Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap**

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,2	2,2	2,2
	2	11	24,4	24,4	26,7
	3	7	15,6	15,6	42,2
	4	19	42,2	42,2	84,4
	5	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%), tidak setuju sebanyak 11 orang (24,4%) kurang setuju sebanyak 7 orang (15,6%), setuju sebanyak 19 orang (42,2%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (15,6%).

**c. Hasil Distribusi Variabel Prestasi Kerja (Y)**

**Tabel 4.21. Pekerjaan yang saya kerjakan hasilnya sesuai dengan standar kerja**

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	17,8	17,8	17,8
	2	11	24,4	24,4	42,2
	3	5	11,1	11,1	53,3
	4	14	31,1	31,1	84,4
	5	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (17,8%), tidak setuju sebanyak 11 orang (24,4%) kurang setuju sebanyak 5 orang (11,1%), setuju sebanyak 14 orang (31,1%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (15,6%).

**Tabel 4.22. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat**

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	11,1	11,1	11,1
	2	9	20,0	20,0	31,1
	3	6	13,3	13,3	44,4
	4	16	35,6	35,6	80,0
	5	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%), tidak setuju sebanyak 9 orang (20,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (13,3%), setuju sebanyak 16 orang (35,6%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (20,0%).

**Tabel 4.23. Saya mengetahui pekerjaan yang anda kerjakan**

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	33,3	33,3	33,3
	2	5	11,1	11,1	44,4
	3	4	8,9	8,9	53,3
	4	16	35,6	35,6	88,9
	5	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%) kurang setuju sebanyak 4 orang (8,9%), setuju sebanyak 16 orang (35,6%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (11,1%).

**Tabel 4.24. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan**

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	20,0	20,0	20,0
	2	16	35,6	35,6	55,6
	3	6	13,3	13,3	68,9
	4	5	11,1	11,1	80,0
	5	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 16 orang (35,6%) kurang setuju sebanyak 6 orang (13,3%), setuju sebanyak 5 orang (11,1%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (20,0%).

**Tabel 4.25. Pencapaian kerja saya mampu melebihi target**

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	31,1	31,1	31,1
	2	10	22,2	22,2	53,3
	3	9	20,0	20,0	73,3
	4	8	17,8	17,8	91,1
	5	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.25, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (31,1%), tidak setuju sebanyak 10 orang (22,2%) kurang setuju sebanyak 9 orang (20,0%), setuju sebanyak 8 orang (17,8%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,9%).

**Tabel 4.26. Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas**

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8,9	8,9	8,9
	2	17	37,8	37,8	46,7
	3	9	20,0	20,0	66,7
	4	3	6,7	6,7	73,3
	5	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,9%), tidak setuju sebanyak 17 orang (37,8%) kurang setuju sebanyak 9 orang (20,0%), setuju sebanyak 3 orang (6,7%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (26,7%).

**Tabel 4.27. Kehadiran kerja merupakan hal yang sangat penting bagi saya.**

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8,9	8,9	8,9
	2	5	11,1	11,1	20,0
	3	15	33,3	33,3	53,3
	4	11	24,4	24,4	77,8
	5	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,9%), tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%) kurang setuju sebanyak 15 orang (33,3%), setuju sebanyak 11 orang (24,4%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (22,2%).

**Tabel 4.28. Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan**

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	17,8	17,8	17,8
	2	14	31,1	31,1	48,9
	3	10	22,2	22,2	71,1
	4	1	2,2	2,2	73,3
	5	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.28, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (17,8%), tidak setuju sebanyak 14 orang (31,1%) kurang setuju sebanyak 10 orang (22,2%), setuju sebanyak 1 orang (2,2%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (26,7%).

**Tabel 4.29. Saya selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu**

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	31,1	31,1	31,1
	2	10	22,2	22,2	53,3
	3	9	20,0	20,0	73,3
	4	8	17,8	17,8	91,1
	5	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (31,1%), tidak setuju sebanyak 10 orang (22,2%) kurang setuju sebanyak 9 orang (20,0%), setuju sebanyak 8 orang (17,8%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,9%).

**Tabel 4.30. Saya mampu bekerja sama dengan atasan**

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,2	2,2	2,2
	2	11	24,4	24,4	26,7
	3	7	15,6	15,6	42,2
	4	19	42,2	42,2	84,4
	5	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%), tidak setuju sebanyak 11 orang (24,4%) kurang setuju sebanyak 7 orang (15,6%), setuju sebanyak 19 orang (42,2%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (15,6%).

## 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari setiap daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner.

Apabila setiap pertanyaan bernilai  $> 0,30$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

**Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	86,93	1005,655	,769	.	,981
X1.2	86,96	1016,225	,732	.	,981
X1.3	87,11	1000,374	,863	.	,980
X1.4	87,49	1002,801	,917	.	,980
X1.5	87,33	998,591	,906	.	,980
X1.6	87,24	1027,325	,559	.	,982

X1.7	87,11	1000,374	,863	.	,980
X1.8	86,98	1003,249	,879	.	,980
X1.9	86,67	1012,727	,814	.	,981
X1.10	86,60	1029,018	,669	.	,981
X2.1	86,98	1003,249	,879	.	,980
X2.2	86,67	1012,727	,814	.	,981
X2.3	87,20	999,164	,855	.	,980
X2.4	87,24	1003,916	,843	.	,980
X2.5	86,60	1029,018	,669	.	,981
X2.6	87,27	1021,382	,714	.	,981
X2.7	87,13	1044,209	,440	.	,982
X2.8	86,98	1003,249	,879	.	,980
X2.9	86,67	1012,727	,814	.	,981
X2.10	86,56	1035,343	,651	.	,981
Y1	86,98	1003,249	,879	.	,980
Y2	86,67	1012,727	,814	.	,981
Y3	87,20	999,164	,855	.	,980
Y4	87,24	1003,916	,843	.	,980
Y5	87,49	1002,801	,917	.	,980
Y6	86,96	1016,225	,732	.	,981
Y7	86,60	1029,018	,669	.	,981
Y8	87,11	1000,374	,863	.	,980
Y9	87,49	1002,801	,917	.	,980
Y10	86,56	1035,343	,651	.	,981

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.31 terlihat di atas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom corrected item total correlation. Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

#### **b) Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas (kehandalan) untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk

pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

**Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,850	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,850. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

**Tabel 4.33. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,888	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,888. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

**Tabel 4.34. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,867	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,867. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Prestasi Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

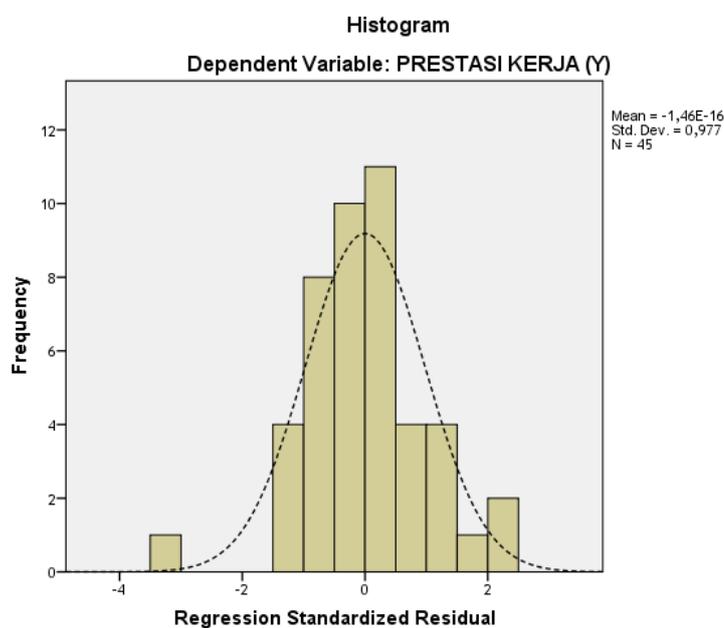
## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

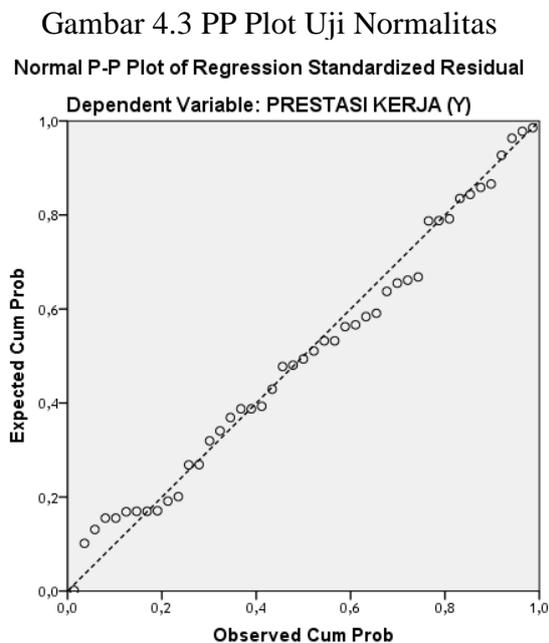
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residural mengikuti distribusi normal.

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**



Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, di mana histogram di atas memiliki garis melengkung membentuk seperti lonceng.



Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.3, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Disiplin kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ), Sedangkan untuk variabel Y yaitu: Prestasi kerja menyebar di sekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF/tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah:

$VIF < 10$  = ada multikolinieritas

$Tolerance < 10$  = tidak ada multikolinieritas

**Tabel 4.35 Hasil Uji Multikolinieritas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN KERJA (X1)	<b>0,260</b>	<b>3,843</b>
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	<b>0,260</b>	<b>3,843</b>

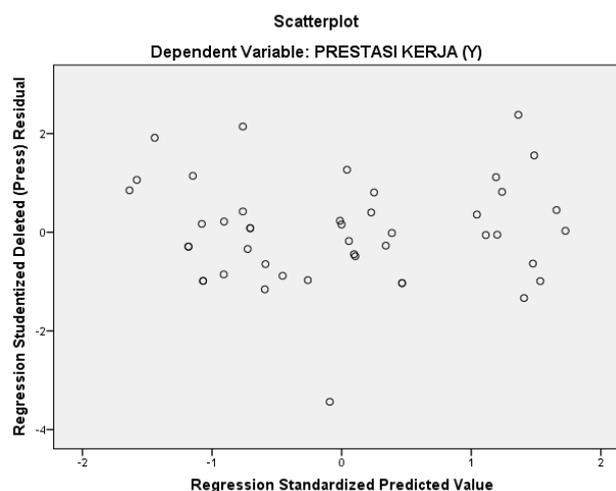
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.33 terlihat di atas bahwa angka VIF variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,843 yang berarti lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance disiplin kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.260 lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas atau tidak terjadi multikol.

### 3) Uji Heteroskedasitas

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan  $> 0,05$ .

**Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

## 7. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

**Tabel 4.36 Persamaan Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	<b>0,683</b>	<b>0,853</b>	
	DISIPLIN KERJA (X1)	<b>0,630</b>	<b>0,047</b>	<b>0,653</b>
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	<b>0,383</b>	<b>0,051</b>	<b>0,367</b>

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.34 terlihat di atas, diperoleh persamaan regresinya adalah  $Y = 0,683 + 0.630 X_1 + 0.383 X_2 + e$ .

Konstanta sebesar 0,683 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka prestasi kerja telah memiliki nilai sebesar 0,683. Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh sebesar 0.630 terhadap prestasi kerja yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh sebesar 0.383 terhadap prestasi kerja yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

## 8. Pengujian Hipotesis

### a) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Tujuan dari Uji  $F_{hitung}$  adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $Sig F > \alpha 5\%$

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $Sig F < \alpha 5\%$

**Tabel 4.37 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	<b>5462,969</b>	<b>2</b>	<b>2731,484</b>	<b>773,709</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
	Residual	<b>148,276</b>	<b>42</b>	<b>3,530</b>		
	Total	<b>5611,244</b>	<b>44</b>			
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)						

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat di atas, bahwa uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 773,709 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung}$  773,709 >  $F_{tabel}$  3,22 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa stres kerja, dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.

#### **b) Uji Pengaruh Parsial**

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh variabel disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.38 Hasil Uji-t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	<b>0,800</b>	<b>0,428</b>
	DISIPLIN KERJA (X1)	<b>13,287</b>	<b>0,000</b>
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	<b>7,458</b>	<b>0,000</b>

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Uji pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Kriteria pengambilan keputusan:

Terima Ho (Tolak Hi) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada Sig  $t > \alpha$  5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada Sig  $t < \alpha$  5%

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas terlihat bahwa disiplin kerja nilai  $t_{hitung}$  13,287 >  $t_{tabel}$  1.681 dengan signifikan 0,000 < 0,05, artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

- 2) Uji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja

Kriteria pengambilan keputusan:

Terima Ho (Tolak Hi) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada Sig  $t > \alpha$  5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada Sig  $t < \alpha$  5%

Berdasarkan Tabel 4.36 terlihat bahwa Lingkungan Kerja nilai  $t_{hitung}$  7,458 >  $t_{tabel}$  1.681 dengan signifikan 0,000 < 0,050, artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut:

**Tabel 4.39 Hasil Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,987 <sup>a</sup>	0,974	<b>0,972</b>	1,879

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.972 hal ini berarti 97,2% variasi prestasi kerja yang bisa di jelaskan dengan variabel independen disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya ( $100\% - 97,2\% = 2,8\%$ ) dapat di jelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja nilai  $t_{hitung} 13,287 < t_{tabel} 1.681$  dengan signifikan  $0,000 > 0,05$ , artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H1 yang diajukan, oleh karena itu, hipotesis H1 yang berbunyi: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara terbukti benar dan dapat diterima (terima  $H_a$ ).

Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, maka sesuai dengan apa yang di kemukakan Sustermeister dalam Revianto (2010) bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai karena sikap dan perilaku seseorang itu tergantung dari kemauan/kesediaanya untuk bekerja dengan giat dan mempunyai tekad untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Hal yang dapat diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. Seorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Seorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya karena ciri utama dari disiplin adalah keteraturan dan ketertiban. Berbagai usaha perlu dilakukan organisasi agar seluruh pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pentingnya kerja organisasi secara keseluruhan sangat tergantung kepada kinerja masing-masing pegawai secara perorangan, idealnya adalah masing-masing pegawai mampu melaksanakan apa yang menjadi tugasnya dengan benar sehingga semua berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan terciptalah pelayanan yang berkualitas.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja nilai  $t_{hitung} 7,458 > t_{tabel} 1.681$  dengan signifikan  $0,000 < 0,050$ , artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis  $H_2$  yang diajukan, oleh karena itu, hipotesis  $H_2$  yang berbunyi: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada

Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara terbukti benar dan dapat diterima (terima  $H_a$ ).

Hasil uji statistik dapat di jelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja seperti penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan di tempat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja khususnya prestasi kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

Hal ini bisa di prediksi lewat lingkungan kerja di mana dengan lingkungan kerja pegawai yang baik dan positif akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal ini juga perlu difokuskan karena lingkungan kerja merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 773,709 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung}$  773,709 >  $F_{tabel}$  3,22 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa stres kerja, dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H3 yang diajukan, oleh karena itu, hipotesis H3 yang berbunyi: Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara terbukti benar dan dapat diterima (terima  $H_a$ ).

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara memiliki tujuan dan kemampuan dalam organisasi, dan pegawai mengerti akan adanya keteladanan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku kerja pegawai, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan atas data hasil penelitian yang diperoleh, dapat disusun kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,630,  $t_{hitung}$  sebesar 13,287, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,383,  $t_{hitung}$  sebesar 7,458, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $F_{hitung}$  sebesar 773,709.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas terdapat saran mengenai disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Disarankan bagi manajemen Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara agar menerapkan kebijakan *punishment* (hukuman) seperti pemotongan insentif, penundaan jabatan, hingga skorsing agar kedisiplinan pegawai dapat terkendali dan memastikan pegawai bekerja sesuai peraturan serta menerapkan

kebijakan *reward* bagi pegawai yang bekerja dengan mematuhi peraturan dan prosedur kerja kantor dengan memberikan bonus dan promosi jabatan..

2. Disarankan bagi manajemen Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara agar memberikan setiap pegawai form saran untuk penilaian area kerja pegawai dan apa yang pegawai inginkan. Hal ini dikarenakan hanya pegawai yang paham bagaimana tingkat pencahayaan, suhu udara, dan pengaturan tata letak fasilitas yang nyaman di area kerja mereka masing-masing.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti memberikan saran bagi pihak Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai maka pimpinan harus dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia atau pegawai dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut agar tugas pokok dan fungsi pegawai dapat dicapai secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Arikunto (2016), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahsyari (2012), *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Bangun Wilson. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- Dessler Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Ghozali (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). *Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*.
- Isyandi (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Kasmir (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Rajawali Pers, PT. Radja Grafindo Persada, Depok, Jakarta.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). “*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*” Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Mangkuprawira dan Hubeis (2012), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*
- Mangkunegara (2010), *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Nuraeni (2013), *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jilid II, Jakarta: PT Gunung Agung.
- Notoatmojo (2016) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rineka Cipta
- Rivai (2010), *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Ranupandojo dan Husnan (2011), *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Rioni, Y. S. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI DI LINGKUNGAN KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 160-176.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Ritonga, M. (2018). FAKTOR MANAJEMEN BIAYA DAN MANAJEMEN PEMASARAN TERHADAP PENDAPATAN MELALUI INTENSITAS PRODUKSI PADA UKM INDUSTRI RUMAHAN DI KOTA BINJAI. *JUMANT*, 8(2), 68-78.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rusiadi, R. (2018). PEDOMAN SENTRA JURNAL ONLINE. *JEpa*, 3(1), 1-10. LANGKAT, D. T. J. K., & SAINS, F. S. LAPORAN AKHIR PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT MANDIRI.
- Sanusi, A. (2018). PENGARUH RETURN ON EQUITY, NET PROFIT MARGIN DAN DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP HUTANG PADA PERUSAHAAN PT. ASAM JAWA MEDAN. *JUMANT*, 6(1), 11-19.
- Saraswati, D. (2018). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 54-68.
- Sari, M. M. (2019). FAKTOR-FAKTOR PROFITABILITAS DI SEKTOR PERUSAHAAN INDUSTRI MANUFAKTUR INDONESIA (STUDI KASUS: SUB SEKTOR ROKOK). *JUMANT*, 11(2), 61-68.
- Sebayang, S., Novalina, A., Nasution, A. P., & Panggabean, L. S. R. (2019, April). An Empirical Investigation of The Factors Influencing Village Development: A Confirmatory Factor Analysis. In 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018) (pp. 929-940). Atlantis Press.
- Setiawan, A. (2019). ANALISIS PENGUKURAN NILAI OVERALL EQUIPMENT EFFECTIVENESS (OEE) PADA MESIN PRESS BATU BATA (Studi Kasus pada Unit Usaha Mesin Press Muhammad Kuwat) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).

- Sekaran (2012), *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* Buku 1 Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Rafika Aditama, Bandung
- Siregar, O. K. (2019). Pengaruh Deviden Yield Dan Price Earning Ratio Terhadap Return Saham Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 Sub Sektor Industri Otomotif. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 60-77.
- Sinambela Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sudjana (2010), *Dasar-dasar Proses Belajar*, Sinar Baru Bandung
- Supraja, G. (2019). PENGARUH IMPLEMENTASI STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAHAN BERBASIS AKRUAL DAN EFEKTIVITAS FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 115-130.
- Sastrohadiwiryo Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Siagian Sondang. (2012). *Teori Motivasi kerja dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Tohardi (2012), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Yoder (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung
- Wirawan (2012), *Evaluasi:Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Depok PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN KOTA BINJAI. *JUMANT*, 11(1), 279-295.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.

# LAMPIRAN

## **Lampiran Biodata Penulis :**

### **IDENTITAS**

Nama Lengkap : Sri Yanti  
Nama Pangilan : Yanti  
NPM : 1615311064  
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 30 Agustus 1980  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jalan Bunga Wijaya Kesuma No. 23 Padang Bulan  
Hobi : Memasak  
Golongan Darah : -  
Nama Ayah : Wagiman  
Nama Ibu : Sri Warti  
Jumlah Saudara : 7 orang

### **RIWAYAT PENDIDIKAN**

<b>No.</b>	<b>Nama Sekolah</b>	<b>Tahun Lulus</b>
1.	SD Negeri 066656	1992
2.	Yayasan SMP Nurcahaya Medan	1996
3.	SMA Madrasah Aliyah	2005
4.	Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	2020

## Kuesioner Penelitian

### KUESIONER

#### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS KEHUTANAN UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Ditempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Sri Yanti mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. Saya saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara”.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terimakasih, semoga bantuan dan amal baik Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian mendapat imbalan dari Allah SWT. Aamiin.

Hormat saya,

Sri Yanti

### **Identitas responden**

- Nama :
- Usia :
- Pendidikan terakhir :
- Jenis kelamin :
- Status :
- Unit kerja :
- Lama bekerja :
- Jabatan :
- Asal daerah :

Petunjuk pengisian:

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
3. Terdapat 5 (lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

## LAMPIRAN DAFTAR PERNYATAN

### I. Pernyataan mengenai Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

NO	PERNYATAAN	PILIH JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan					
4	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja					
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan					
6	Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahannya dalam bekerja					
7	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik					
8	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik					
9	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan					
10	Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan tertib dan teratur					

## II. Pernyataan mengenai Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

NO	PERNYATAAN	PILIH JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman					
3	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					
4	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja					
5	Komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
6	Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas					
7	Pencahayaannya di tempat kerja saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
9	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
10	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					

### III. Pernyataan mengenai Prestasi Kerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	PILIH JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pekerjaan yang saya kerjakan hasilnya sesuai dengan standar kerja					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat					
3	Saya mengetahui pekerjaan yang anda kerjakan					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan					
5	Pencapaian kerja saya mampu melebihi target					
6	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas					
7	Kehadiran kerja merupakan hal yang sangat penting bagi saya.					
8	Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan					
9	Saya selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu					
10	Saya mampu bekerja sama dengan atasan					

TABULASI DATA

No	DISIPLIN KERJA (X1)										Total	LINGKUNGAN KERJA (X2)										Total	PRESTASI KERJA (Y)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	33	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	35	4	4	4	2	3	3	3	3	4	33	
2	4	3	3	3	3	1	3	4	4	3	31	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	35	4	4	4	2	3	3	3	3	4	33	
3	5	5	5	4	4	2	5	5	4	5	44	5	4	4	5	5	5	2	5	4	4	43	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
4	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	45	4	5	5	4	5	2	2	4	5	4	40	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	45	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	45	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
6	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	39	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	4	5	5	5	5	2	2	4	5	5	42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
8	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	34	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
9	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47	5	4	4	4	4	2	1	5	4	4	37	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	28	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	30
11	2	2	1	1	1	2	1	1	2	4	17	1	2	1	1	4	1	2	1	2	2	17	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	16
12	1	5	2	1	2	1	2	2	2	5	23	2	2	1	1	5	2	2	2	2	2	21	2	2	1	1	1	5	5	2	1	2	22
13	3	2	1	1	2	3	1	2	1	3	19	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	17	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	16
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	4	2	2	2	2	4	2	1	4	2	25	1	4	2	2	2	1	4	1	4	4	25	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	23
16	5	2	2	2	2	5	2	2	5	2	29	2	5	1	1	2	2	5	2	5	4	29	2	5	1	1	2	2	2	2	2	4	23
17	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	17	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	20	2	2	1	1	1	2	2	1	5	18	
18	4	2	2	2	1	4	2	1	5	3	26	1	5	1	2	3	1	5	1	5	5	29	1	5	1	2	2	2	3	2	2	5	25
19	3	2	2	1	1	3	2	1	3	2	20	1	3	1	2	2	1	3	1	3	3	20	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	18
20	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	25	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	21	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	21
21	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	22	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	21	2	2	1	2	2	2	2	3	2	4	22
22	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	13	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	12	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	14
23	1	4	4	2	1	1	4	2	2	1	22	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	21	2	2	2	2	2	4	1	4	2	4	25
24	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	12	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	12	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	13
25	1	2	2	1	1	1	2	3	3	3	19	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	27	3	3	1	2	1	2	3	2	1	3	21
26	1	1	2	1	1	1	2	3	4	3	19	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	31	3	4	2	2	1	1	3	2	1	3	22
27	2	2	1	2	2	2	1	5	4	4	25	5	4	4	4	4	5	4	5	4	2	41	5	4	4	4	2	2	4	1	2	2	30
28	1	1	1	1	2	1	1	4	5	4	21	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46	4	5	5	5	1	1	4	1	1	5	32
29	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	17	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	25	2	3	3	3	1	1	3	2	1	1	20
30	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	13	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	17
31	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	17	2	1	1	1	3	2	1	2	1	4	18	2	1	1	1	2	1	3	2	2	4	19
32	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	4	4	4	3	2	2	4	2	2	3	30
33	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	34	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	37	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	33
34	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	34	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	37	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	33
35	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
36	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
38	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
40	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
41	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	47	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	30	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	30
43	2	2	2	1	1	2	1	1	2	4	17	1	2	1	1	4	1	2	1	2	2	17	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	16
44	1	5	2	1	1	2	2	2	2	5	23	2	2	1	1	5	2	2	2	2	2	21	2	2	1	1	1	5	5	2	1	2	22
45	3	2	1	1	2	3	1	2	1	3	19	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	17	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	16

**LAMPIRAN HASIL SPSS:**

<b>X1.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>11</b>	<b>24,4</b>	<b>24,4</b>	<b>24,4</b>
	2	<b>6</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>37,8</b>
	3	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>55,6</b>
	4	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>75,6</b>
	5	<b>11</b>	<b>24,4</b>	<b>24,4</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>4</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>
	2	<b>17</b>	<b>37,8</b>	<b>37,8</b>	<b>46,7</b>
	3	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>66,7</b>
	4	<b>3</b>	<b>6,7</b>	<b>6,7</b>	<b>73,3</b>
	5	<b>12</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X1.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>
	2	<b>14</b>	<b>31,1</b>	<b>31,1</b>	<b>48,9</b>
	3	<b>10</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>	<b>71,1</b>
	4	<b>1</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>73,3</b>
	5	<b>12</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X1.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>14</b>	<b>31,1</b>	<b>31,1</b>	<b>31,1</b>
	2	<b>10</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>	<b>53,3</b>
	3	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>73,3</b>
	4	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>91,1</b>
	5	<b>4</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X1.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>12</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>
	2	<b>11</b>	<b>24,4</b>	<b>24,4</b>	<b>51,1</b>
	3	<b>10</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>	<b>73,3</b>
	4	<b>4</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>	<b>82,2</b>
	5	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X1.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>13</b>	<b>28,9</b>	<b>28,9</b>	<b>28,9</b>
	2	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>46,7</b>
	3	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>66,7</b>
	4	<b>7</b>	<b>15,6</b>	<b>15,6</b>	<b>82,2</b>
	5	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X1.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>
	2	<b>14</b>	<b>31,1</b>	<b>31,1</b>	<b>48,9</b>
	3	<b>10</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>	<b>71,1</b>
	4	<b>1</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>73,3</b>
	5	<b>12</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X1.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>
	2	<b>11</b>	<b>24,4</b>	<b>24,4</b>	<b>42,2</b>
	3	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>53,3</b>
	4	<b>14</b>	<b>31,1</b>	<b>31,1</b>	<b>84,4</b>
	5	<b>7</b>	<b>15,6</b>	<b>15,6</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X1.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>
	2	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>31,1</b>
	3	<b>6</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>44,4</b>
	4	<b>16</b>	<b>35,6</b>	<b>35,6</b>	<b>80,0</b>
	5	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X1.10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>4</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>
	2	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>20,0</b>
	3	<b>15</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	<b>53,3</b>
	4	<b>11</b>	<b>24,4</b>	<b>24,4</b>	<b>77,8</b>
	5	<b>10</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X2.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>
	2	<b>11</b>	<b>24,4</b>	<b>24,4</b>	<b>42,2</b>
	3	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>53,3</b>
	4	<b>14</b>	<b>31,1</b>	<b>31,1</b>	<b>84,4</b>
	5	<b>7</b>	<b>15,6</b>	<b>15,6</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X2.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>
	2	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>31,1</b>
	3	<b>6</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>44,4</b>
	4	<b>16</b>	<b>35,6</b>	<b>35,6</b>	<b>80,0</b>
	5	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X2.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>15</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>
	2	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>44,4</b>
	3	<b>4</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>	<b>53,3</b>
	4	<b>16</b>	<b>35,6</b>	<b>35,6</b>	<b>88,9</b>
	5	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X2.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>
	2	<b>16</b>	<b>35,6</b>	<b>35,6</b>	<b>55,6</b>
	3	<b>6</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>68,9</b>
	4	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>80,0</b>
	5	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X2.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>4</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>
	2	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>20,0</b>
	3	<b>15</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	<b>53,3</b>
	4	<b>11</b>	<b>24,4</b>	<b>24,4</b>	<b>77,8</b>
	5	<b>10</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X2.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>
	2	<b>16</b>	<b>35,6</b>	<b>35,6</b>	<b>53,3</b>
	3	<b>6</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>66,7</b>
	4	<b>10</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>	<b>88,9</b>
	5	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X2.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>6</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>
	2	<b>16</b>	<b>35,6</b>	<b>35,6</b>	<b>48,9</b>
	3	<b>7</b>	<b>15,6</b>	<b>15,6</b>	<b>64,4</b>
	4	<b>10</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>	<b>86,7</b>
	5	<b>6</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X2.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>
	2	<b>11</b>	<b>24,4</b>	<b>24,4</b>	<b>42,2</b>
	3	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>53,3</b>
	4	<b>14</b>	<b>31,1</b>	<b>31,1</b>	<b>84,4</b>
	5	<b>7</b>	<b>15,6</b>	<b>15,6</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X2.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>
	2	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>31,1</b>
	3	<b>6</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>44,4</b>
	4	<b>16</b>	<b>35,6</b>	<b>35,6</b>	<b>80,0</b>
	5	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>X2.10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>1</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>
	2	<b>11</b>	<b>24,4</b>	<b>24,4</b>	<b>26,7</b>
	3	<b>7</b>	<b>15,6</b>	<b>15,6</b>	<b>42,2</b>
	4	<b>19</b>	<b>42,2</b>	<b>42,2</b>	<b>84,4</b>
	5	<b>7</b>	<b>15,6</b>	<b>15,6</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Y1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>
	2	<b>11</b>	<b>24,4</b>	<b>24,4</b>	<b>42,2</b>
	3	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>53,3</b>
	4	<b>14</b>	<b>31,1</b>	<b>31,1</b>	<b>84,4</b>
	5	<b>7</b>	<b>15,6</b>	<b>15,6</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Y2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>
	2	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>31,1</b>
	3	<b>6</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>44,4</b>
	4	<b>16</b>	<b>35,6</b>	<b>35,6</b>	<b>80,0</b>
	5	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Y3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>15</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>
	2	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>44,4</b>
	3	<b>4</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>	<b>53,3</b>
	4	<b>16</b>	<b>35,6</b>	<b>35,6</b>	<b>88,9</b>
	5	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Y4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>
	2	<b>16</b>	<b>35,6</b>	<b>35,6</b>	<b>55,6</b>
	3	<b>6</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>68,9</b>
	4	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>80,0</b>
	5	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Y5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>14</b>	<b>31,1</b>	<b>31,1</b>	<b>31,1</b>
	2	<b>10</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>	<b>53,3</b>
	3	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>73,3</b>
	4	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>91,1</b>
	5	<b>4</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Y6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>4</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>
	2	<b>17</b>	<b>37,8</b>	<b>37,8</b>	<b>46,7</b>
	3	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>66,7</b>
	4	<b>3</b>	<b>6,7</b>	<b>6,7</b>	<b>73,3</b>
	5	<b>12</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Y7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>4</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>
	2	<b>5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>20,0</b>
	3	<b>15</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	<b>53,3</b>
	4	<b>11</b>	<b>24,4</b>	<b>24,4</b>	<b>77,8</b>
	5	<b>10</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Y8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>
	2	<b>14</b>	<b>31,1</b>	<b>31,1</b>	<b>48,9</b>
	3	<b>10</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>	<b>71,1</b>
	4	<b>1</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>73,3</b>
	5	<b>12</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Y9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>14</b>	<b>31,1</b>	<b>31,1</b>	<b>31,1</b>
	2	<b>10</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>	<b>53,3</b>
	3	<b>9</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>73,3</b>
	4	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>91,1</b>
	5	<b>4</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

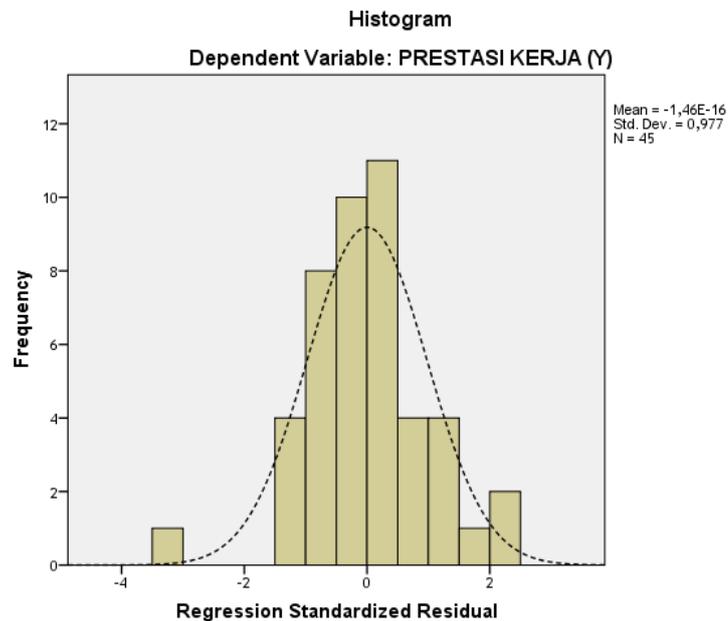
<b>Y10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>1</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>
	2	<b>11</b>	<b>24,4</b>	<b>24,4</b>	<b>26,7</b>
	3	<b>7</b>	<b>15,6</b>	<b>15,6</b>	<b>42,2</b>
	4	<b>19</b>	<b>42,2</b>	<b>42,2</b>	<b>84,4</b>
	5	<b>7</b>	<b>15,6</b>	<b>15,6</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	86,93	1005,655	<b>,769</b>	.	,981
X1.2	86,96	1016,225	<b>,732</b>	.	,981
X1.3	87,11	1000,374	<b>,863</b>	.	,980
X1.4	87,49	1002,801	<b>,917</b>	.	,980
X1.5	87,33	998,591	<b>,906</b>	.	,980
X1.6	87,24	1027,325	<b>,559</b>	.	,982
X1.7	87,11	1000,374	<b>,863</b>	.	,980
X1.8	86,98	1003,249	<b>,879</b>	.	,980
X1.9	86,67	1012,727	<b>,814</b>	.	,981
X1.10	86,60	1029,018	<b>,669</b>	.	,981
X2.1	86,98	1003,249	<b>,879</b>	.	,980
X2.2	86,67	1012,727	<b>,814</b>	.	,981
X2.3	87,20	999,164	<b>,855</b>	.	,980
X2.4	87,24	1003,916	<b>,843</b>	.	,980
X2.5	86,60	1029,018	<b>,669</b>	.	,981
X2.6	87,27	1021,382	<b>,714</b>	.	,981
X2.7	87,13	1044,209	<b>,440</b>	.	,982
X2.8	86,98	1003,249	<b>,879</b>	.	,980
X2.9	86,67	1012,727	<b>,814</b>	.	,981
X2.10	86,56	1035,343	<b>,651</b>	.	,981
Y1	86,98	1003,249	<b>,879</b>	.	,980
Y2	86,67	1012,727	<b>,814</b>	.	,981
Y3	87,20	999,164	<b>,855</b>	.	,980
Y4	87,24	1003,916	<b>,843</b>	.	,980

Y5	87,49	1002,801	<b>,917</b>	.	,980
Y6	86,96	1016,225	<b>,732</b>	.	,981
Y7	86,60	1029,018	<b>,669</b>	.	,981
Y8	87,11	1000,374	<b>,863</b>	.	,980
Y9	87,49	1002,801	<b>,917</b>	.	,980
Y10	86,56	1035,343	<b>,651</b>	.	,981

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
<b>,981</b>	<b>,981</b>	<b>30</b>

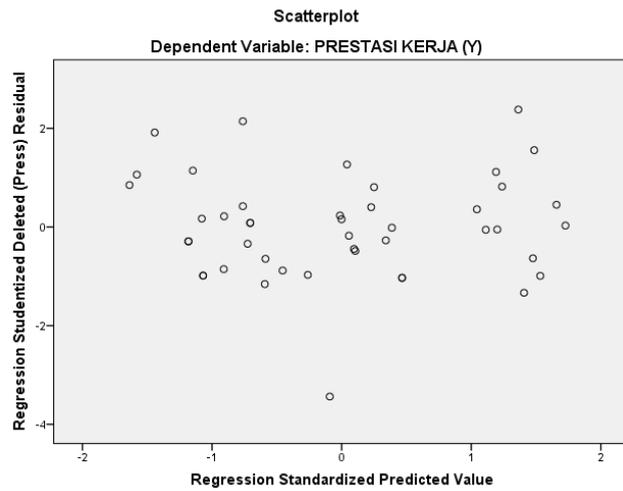
Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN KERJA (X1)	<b>,260</b>	<b>3,843</b>
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	<b>,260</b>	<b>3,843</b>

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	<b>,683</b>	<b>,853</b>	
	DISIPLIN KERJA (X1)	<b>,630</b>	<b>,047</b>	<b>,653</b>
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	<b>,383</b>	<b>,051</b>	<b>,367</b>

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	<b>5462,969</b>	<b>2</b>	<b>2731,484</b>	<b>773,709</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	<b>148,276</b>	<b>42</b>	<b>3,530</b>		
	Total	<b>5611,244</b>	<b>44</b>			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	<b>,800</b>	<b>,428</b>
	DISIPLIN KERJA (X1)	<b>13,287</b>	<b>,000</b>
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	<b>7,458</b>	<b>,000</b>

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,987<sup>a</sup></b>	<b>,974</b>	<b>,972</b>	<b>1,879</b>

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)