

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan)

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:
Patria Agusta Permadi
12808141030

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan)

SKRIPSI



M. Lies Endarwati, M.Si.
NIP. 196107111988122001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan)

Oleh:
PATRIA AGUSTA PERMADI
12808141030

Telah dipertahankan didepan Dewan Pengaji pada tanggal 17 Desember 2018 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Setyabudi Indartono, Ph.D	Ketua Pengaji		2/3/2019
M. Lies Endarwati, M.Si	Sekretaris Pengaji		5/3/2019
Arum Darmawati, M.M.	Pengaji Utama		25/2/2019

Yogyakarta, 7 Maret 2019

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Patria Agusta Permadi
Jurusan/Prodi : 12808141030
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 2 Oktober 2018

Yang menyatakan



Patria Agusta Permadi

NIM. 12808141030

MOTTO

“Lengkapi usahamu dengan doa, dan selalu percaya bahwa Tuhan adalah Maha yang Pengasih, untuk kehidupanmu Ia tak pernah Pilih Kasih”

(Penulis)

“Dalam hidup, tidak ada yang lebih bijak dari menerima apapun yang ada dengan lapang dada dan menjadikannya pelajaran yang berharga”

(Penulis)

“Tidak ada anugerah yang lebih baik dan lebih besar yang diberikan kepada seseorang selain kesabaran”

(Nabi Muhammad SAW)

“Hidup ini sangat luas dan dimensi-dimensi persoalannya tak terhingga, untuk itu diperlukan bukan sekadar wawasan yang luas dan pengetahuan yang terus dicari melainkan juga kearifan dan sikap luhur yang konsisten dari hari ke hari”

(Emha Ainun Nadjib)

“Tak peduli seberapa lama badai berlangsung, matahari akan selalu bersinar kembali di awan-awan”

(Cristiano Ronaldo)

PERSEMBAHAN

Terima kasih banyak

Persembahan ini saya ucapkan kepada

1. Ibu
2. Bapak
3. Keluarga
6. Semua pihak, yang secara langsung ataupun secara tidak langsung membantu
saya

Semoga skripsi ini bisa bermanfaat. Aamiin

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
KOTA PEKALONGAN)**

Oleh:
Patria Agusta Permadi
NIM: 12808141030

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan, (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan, (3) Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian ini dikategorikan sebagai survey, dimana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan yaitu sebanyak 83 orang. Uji instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan ($\beta = 0,343$ dengan taraf signifikansi 0,001); (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan ($\beta = 0,471$ dengan taraf signifikansi 0,000); (3) Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Pekalongan, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa disiplin kerja $\beta= 0,208$ dengan tingkat signifikansi 0,001 dan lingkungan kerja $\beta=401$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000). Kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Pekalongan sebesar (ΔR^2) 0,258. Hal ini berarti kemampuan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja adalah sebesar 2,58%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Kata kunci : disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja

**EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(A STUDY AT DEPARTMENT OF EDUCATION, YOUTH AND
SPORTS OF PEKALONGAN)**

By
Patria Agusta Permadi
NIM: 12808141030

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of: (1) Work discipline on employee performance at Department of Education, Youth and Sports of Pekalongan; (2) Work environment on employee performance at Department of Education, Youth and Sports of Pekalongan, (3) Work discipline and the work environment on employee performance at Department of Education, Youth and Sports of Pekalongan.

This is a quantitative research. It is categorized into a survey in which the research instrument is a questionnaire. The population and sample in this study were all employees at Department of Education, Youth and Sports of Pekalongan amounting to 83 people. The instrument testing employed in this research were validity and reliability tests. Data analysis techniques used was multiple linear regression analysis technique.

The results of the study indicated that: (1) Work discipline had a positive and significant effect on employee performance at Department of Education, Youth and Sports of Pekalongan ($\beta = 2.125$ with a significance level of 0.037); (2) The work environment had a positive and significant effect on employee performance at Department of Education, Youth and Sports of Pekalongan ($\beta = 4.085$ with a significance level of 0,000); (3) There was a positive and significant influence between the variables discipline and work environment on employee performance at Department of Education, Youth and Sports of Pekalongan, shown from the regression test results that the work discipline $\beta = 0.208$ with a significance level of 0.001 and the work environment $\beta = 401$ with a significance level of 0,000). Contribution of work discipline and work environment to explain the performance of Pekalongan City Education, Youth and Sports Department employees at (ΔR^2) 0.258. This means that the ability of work discipline variables and work environment in explaining variations in performance variables is 2.58%, while the remainder is explained by other variables outside the variables studied.

Keywords: work discipline, work environment, and performance

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan)”, ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku Ketua Pengaji skripsi yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
4. M. Lies Endarwati, M.Si., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.

5. Arum Darmawati, M.M., selaku Pengaji Utama terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Jajaran pegawai dinas pendidikan, pemuda dan olahraga yang telah berkenan membantu berjalannya proses pembuatan skripsi ini.
8. Untuk Ibu saya Ny. Indah Hati S.Pd dan Keluarga saya Mas Panji, Mas Ipang, Dek Aning, terimakasih yang begitu besar untuk semangat dan kasih sayangnya telah sabar menunggu skripsi ini hingga selesai.
9. Untuk sahabat-sahabat saya Izzat, Ariq, Bagus, Ervan, Danie, Huda, Nova, Reza Pahlevi, Dika, Faruq, Fariz, Aam, Hafid, Fendy, Aldo, Satrio, Tama, Rio dan semua teman saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, Terimakasih atas dukungannya.
10. Sahabat Manajemen angkatan 2012 dan kelas SDM, teman-teman Futsal FE UNY dan Mangkatsu FC.
11. Sahabat KKN yang memberi dukungan untuk terselesainya skripsi ini.
12. Seseorang wanita yang senantiasa memberi motivasi tersendiri didalam hati untuk bisa meraih kesuksesan.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis

Patria Agusta Permadi

NIM: 12808141030

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	14
C. Batasan Masalah	14
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian	16
F. Manfaat Penelitian	17
BAB II. KAJIAN TEORI.....	17
A. Landasan Teori	17
1. Kinerja Pegawai	17
2. Disiplin Kerja	24
3. Lingkungan Kerja	28
B. Penelitian yang Relevan	3
C. Kerangka Berpikir.....	33
D. Paradigma Penelitian	39
E. Hipotesis Penelitian	40
BAB III. METODE PENELITIAN.....	41
A. Desain Penelitian	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41

C. Definisi Operasional Variabel	41
D. Populasi Penelitian	46
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Instrumen Penelitian	47
G. Uji Instrumen	48
H. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Hasil Penelitian	57
1. Uji Asumsi Klasik	60
2. Uji Hipotesis	63
B. Pembahasan.....	65
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Keterbatasan penelitian	68
C. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

1. Hasil Pra Survey Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan Periode Tahun 2013-2017	3
2. Hasil Pra Survey 20 Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.....	6
3. Data Pegawai Datang Terlambat Periode Bulan Januari-Desember 2017.....	9
4. Kisi-kisi instrumen.....	48
5. Tabel KMO and Bartlett.....	50
6. Tabel Rotated Factor.....	51
7. Hasil Uji Reliabilitas.....	53
8. Karakteristik Jabatan Pegawai.....	57
9. Karakteristik Golongan Pegawai.....	58
10. Kategorisasi Variable Kinerja.....	59
11. Kategorisasi Variable Disiplin Kerja Pegawai.....	59
12. Kategorisasi Variable Lingkungan Kerja Pegawai.....	60
13. Hasil Uji Normalitas.....	61
14. Hasil Uji Linieritas.....	62
15. Hasil Uji Multikolinieritas.....	62
16. Hasil Uji Analisis Regresi.....	63

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian.....	39
------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian	78
2. Data Penelitian	78
3. Karakteristik Responden.....	84
4. Hasil Uji Validitas	86
5. Hasil Uji Reliabilitas.....	87
6. Hasil Uji Deskriptif.....	91
7. Hasil Uji Normalitas.....	92
8. Hasil Uji Linieritas.....	93
9. Hasil Uji Multikolinieritas.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu alat terpenting yang digunakan organisasi atau lembaga mencapai tujuan yang diinginkannya, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya Lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan dibentuk untuk melaksanakan kewenangan daerah di bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan mempunyai beberapa fungsi yaitu perumusan kebijakan teknis di bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja di bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Pelaksanaan Kurikulum Pendidikan, Pengkoordinasian Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Pendidikan, Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Fungsional Pendidikan, Pembinaan, Pengawasan, dan Pengelolaan serta Pemberian Penghargaan kepada Pendidik, Pelaksanaan Tugas Lain yang Diberikan oleh Walikota Sesuai Tugas dan Fungsinya.

Dalam upaya menjaga terlaksananya fungsi dari Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan dengan baik, maka diperlukan adanya kinerja yang optimal dari pegawai dan karyawan. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi ditentukan oleh faktor Sumber Daya Manusia

yang ada. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan selalu melakukan penilaian terhadap pegawai dan karyawanya setiap tahunnya secara periodik, penilaian kerja itu sendiri dilakukan untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai.

Ada dua cara yang dilakukan dalam memenuhi penilaian kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan yaitu penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau biasa disebut Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Akan tetapi pelaksanaan penilaian perencanaan kerja baru dilaksanakan tahun 2014 jika menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil. Dimana seluruh pegawai diminta untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan dalam kurun waktu satu tahun yang diharapkan berguna untuk kenaikan pangkat dan nantinya *output* kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.

Untuk memenuhi penilaian yang diinginkan, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan menggunakan tolok ukur dengan menyertakan aspek-aspek tertentu untuk mengetahui kualitas pegawai yaitu seperti aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan khusus bagi pejabat struktural ditambah satu dimensi yaitu kepemimpinan. Nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu dari hasil penilaian masing-masing a

spek tersebut, yaitu: sangat baik (>91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (<50).

Hasil penilaian kinerja Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan Periode Tahun 2013-2017.

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Penilaian Kinerja (%)	Keterangan
2013	110	92%	Sangat Baik
2014	112	93%	Sangat Baik
2015	118	90%	Baik
2016	118	95%	Sangat Baik
2017	110	89%	Baik

Sumber : Data Subbagian Umum Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.

Dari tabel 1 dapat dilihat dan persentase pada setiap tahunnya cenderung mengalami peningkatan, akan tetapi di tahun 2017 justru kinerja menurun dari yang sebelumnya 95% menjadi 89%. Hasil ini menunjukkan hasil yang tidak lebih baik dari tahun sebelumnya, dimana seharusnya pegawai mampu mencapai target yang lebih baik yaitu lebih dari persentase 95%.

Menurut Becker dan Klimoski (1989) ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu; Kualitas, Kuantitas, Sikap, Kerjasama dan Komunikasi.

Dilihat dari kualitas kerjanya, pegawai terlihat ada masalah pada faktor tersebut karena kualitas yang baik akan menjadikan kuantitas dari target sebelumnya menjadi tinggi. Kualitas disini adalah mengenai mutu pegawai

dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Jika dilihat dari hasil target pada data tabel 1 sudah ada penurunan maka disimpulkan bahwa mutu pegawai dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya kerja kurang baik.

Dalam kuantitas kerjanya, target yang sudah direncanakan sebelumnya diharapkan bisa dicapai pegawai. Sasaran Kerja Pegawai atau biasa disebut (SKP) menjadi tolak ukur pegawai dalam pencapaian target kerjanya. Dari hasil pada tahun 2017 menurut penilaian berdasarkan kuantitas pegawai hanya mampu mencapai target sebesar 89% dari nilai target yang ditentukan, yaitu 100%. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pegawai belum bisa mencapai target kerjanya seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Dalam sikap, ditinjau dari hasil survei dan wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Pekalongan dan beberapa pegawai bahwa mereka menjelaskan masih ada pegawai yang belum profesional dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya seperti menganggap sederhana sebuah pekerjaan dan menyelesaikannya tidak tepat seperti waktu yang telah ditentukan, serta masih ada yang acuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Dalam kerjasama, menurut survei lewat beberapa pegawai menyatakan bahwa pegawai belum bisa dikatakan bekerja secara kompak dan selaras ditambah dengan adanya sentimen antar pegawai yang merasa senior dan junior dimana terkadang yang merasa senior menolak untuk diberi saran atau nasehat dan hal itu menyebabkan adanya jarak antar sesama pegawai.

Dalam komunikasi, menurut wawancara lewat beberapa pegawai menyatakan bahwa memang didalam menjalankan pekerjaan masih menunjukan sebuah komunikasi yang berjalan kurang baik antar sesama rekan kerja, sebagai contoh perbedaan pendapat dalam penyelesaian tugas yang sering terjadi dan tingginya ambisi masing-masing pegawai untuk mempertahankan setiap pendapatnya, hal tersebut justru menyebabkan kecanggungan untuk saling berkomunikasi antara sesama pegawai, dampaknya penyelesaian pekerjaan menjadi tidak maksimal hal tersebut juga dikuatkan dari hasil wawancara dengan kepala dinas jika ada beberapa pekerjaan tidak selesai sesuai target yang ditentukan dikarenakan adanya *miss* komunikasi dan *miss* informasi antar pegawai yang bersangkutan.

Untuk menguatkan indikasi-indikasi permasalahan yang ditemukan saat observasi, maka dilakukan *pra survey* yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan. Ada 2 opsi yang dipilih menjadi faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai dari 5 opsi pertanyaan yang akan ditentukan. Pertanyaan sesuai dengan pendapat Timpe (1992), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.

2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (*supervise*), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

Dari teori pendukung menurut Timpe (1992) dapat disimpulkan bahwa pada faktor internal sangat berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan pada faktor eksternal sangat berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Maka dari itu kelima faktor tersebut akan menjadi butir pertanyaan untuk dijawab pegawai sebagai langkah melakukan *pra survey*.

Untuk melihat keadaan di lapangan maka *pra survey* akan dilakukan oleh 20 pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan dengan cara wawancara kepada pegawai yang berisikan pertanyaan terbuka yaitu “faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai ?” menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan**

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	Jumlah	(%) Pegawai
Kepemimpinan	2	10
Kompensasi	2	10
Lingkungan Kerja	5	25
Disiplin	7	35
Motivasi	4	20
Jumlah	20	100

Sumber : *Hasil Pra-Survey 20 Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.*

Berdasarkan hasil dari *pra-survey* yang dilakukan, disiplin menempati posisi pertama yaitu dengan persentase 35%, kemudian diikuti faktor lingkungan kerja sebesar 25%, motivasi 20%, kepemimpinan 10% dan budaya organisasi 10%. Dilihat dari hasil data tersebut maka peneliti memutuskan untuk memilih 2 faktor yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, dimana keduanya mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.

Hasil pemilihan kedua faktor tersebut juga dikuatkan dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas, dimana diperoleh info adanya beberapa permasalahan yang menyangkut tentang kedisiplinan para pegawai, hal ini bisa dilihat dari seringnya terlambat dan kurang cekatannya dalam pengerjaan tugas yang diberikan, disamping itu tidak banyak pegawai yang mempunyai inisiatif untuk mengambil tugas atau menggantikan rekan kerja, bahkan menyelesaikan tugas yang dilimpahkan oleh atasan apabila mereka tidak ada ditempat kerja atau mempunyai kepentingan lain. Selain itu juga didukung dari hasil wawancara di lapangan dengan beberapa pegawai bahwa ada beberapa pegawai yang pergi saat jam kerja untuk memenuhi kepentingan pribadi, dengan alasan menjemput anak atau urusan pribadi lain dan kembali tidak tepat waktu.

Dalam pengamatan peneliti di lapangan juga mendapatkan kurangnya lingkungan kerja yang memadai untuk mendukung proses kerja pegawai

seperti contohnya meja yang saling berdekatan, ruang kerja sempit dan tanpa AC hal mengakibatkan penerangan dan sirkulasi udara kurang maksimal dan mengganggu kenyamanan pegawai serta ada beberapa pedagang yang bolak-balik membuat suasana kurang tenang atau mengganggu konsentrasi pegawai yang sedang bekerja.

Faktor pertama adalah disiplin kerja dimana kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007). Menurut Rivai dan Basri (2005) menerangkan bahwa dalam penilaian kedisiplinan ada 5 yaitu terdiri dari disiplin terhadap kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis gawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan masih kurang disiplin dalam perihal kehadiran salah satunya dilihat dari waktu kedatangan pegawai kekantor

Hal ini terbukti dari data yang ada pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Data Pegawai Datang Terlambat Periode Bulan Januari-Desember 2017

Bulan	Jumlah Pegawai		
	Terlambat 2-3 kali	Terlambat 4 kali	Terlambat >4 kali
Januari	15 orang	5 orang	22 orang
Februari	14 orang	3 orang	22 orang
Maret	17 orang	5 orang	24 orang
April	15 orang	4 orang	23 orang
Mei	16 orang	3 orang	25 orang
Juni	17 orang	3 orang	24 orang
Juli	17 orang	8 orang	26 orang
Agustus	17 orang	5 orang	19 orang
September	15 orang	4 orang	22 orang
Oktober	15 orang	6 orang	23 orang
November	17 orang	4 orang	21 orang
Desember	19 orang	7 orang	24 orang
Rata-Rata	16 orang	5 orang	23 orang

Sumber :Subbagian Umum Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai didalam kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan pada bulan Januari-Desember 2017 cukup tinggi yaitu rata-rata terlambat 2-3 kali sebanyak 16 orang, rata-rata pegawai terlambat 4 kali sebanyak 5 orang dan 23 orang pegawai terlambat > 4 kali dalam setiap bulannya. Selain itu dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan terendah terjadi pada bulan Februari dan tertinggi terjadi pada bulan Desember 2017, karena pegawai dibebankan dengan laporan akhir tahun yang mengakibatkan beban kerja mereka bertambah dan mengakibatkan kelelahan yang lebih dibandingkan hari biasanya pada bulan-bulan

sebelumnya. Kelelahan tersebut mengakibatkan pada keesokan harinya banyak pegawai datang terlambat ke kantor.

Dalam Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 telah ditentukan jam kerja instansi pemerintahan adalah 37 jam 30 menit per minggu. Mengacu pada peraturan pemerintah tersebut maka jam kerja yang diterapkan sekitar 7,5 jam perhari dari lima hari masuk kerja. Namun menurut hasil dari wawancara kepada kepala Dinas tidak sedikit pegawai yang justru pulang lebih awal dengan alasan menjemput anak sekolah dan masuk terlambat saat setelah jam istirahat. Hal ini tentunya mengindikasikan bahwa pegawai masih tidak mematuhi peraturan agar pulang tepat pada waktunya. Selain itu adanya keterlambatan serta pulang cenderung lebih awal membuat tugas-tugas yang diberikan atasan banyak yang tidak diselesaikan atau diteruskan pada hari itu juga. Dari hal ini dapat dilihat bahwa pegawai kurang disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan dan kurangnya ketataan terhadap standar kerja.

Mengacu kepada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 mengatur tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka salah satu pihak yang sangat berperan dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah atasan, terutama atasan langsung. Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Dinas, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga juga mengindikasikan bahwa masih lemahnya kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan. Dari hasil observasi di lapangan juga menemukan pelanggaran kedisiplinan saat dilakukan apel rutin dimana

masih banyak pegawai yang saling mengobrol satu sama lain. Apel sendiri merupakan salah satu kegiatan wajib yang diterapkan oleh pimpinan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga sebagai sarana pelaporan kinerja pegawai dan pembinaan amanat yang dilaksanakan pada setiap hari senin pagi. Hal ini mengindikasikan kurangnya kedisiplinan pegawai terhadap kehadiran, ketiaatan pada peraturan kerja, ketiaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Sedarmayati (2001:1). Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas untuk pegawai.

Suasana kerja yang baik tentunya akan membantu seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat karena adanya tempat yang bersih, nyaman dan kondusif. Menurut hasil pengamatan yang dilakukan dengan mewancarai beberapa pegawai, menyatakan bahwa pada kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan terlihat masih belum baik, dimana dari segi tempat yang bersebelahan dengan tempat kegiatan belajar mengajar atau SMA membuat suasananya bising, susunan meja yang berdekatan, dokumen-dokumen diatas meja terlihat

menganggu pemandangan karena berserakan dan ruangannya masih terkesan sempit serta beberapa tidak terpasang AC. Ada juga beberapa pedagang yang keluar masuk kantor yang menganggu pemandangan pegawai yang sedang fokus bekerja sehingga pegawai menjadi terganggu. Beberapa hal tersebut menyebabkan suasana kerja menjadi kurang kondusif.

Setiap hubungan yang harmonis sangat diperlukan karena agar terjalinnya kerjasama yang baik dan saling menguntungkan, hal itu sangat dibutuhkan sebagai pendukung menyelesaikan pekerjaan antara rekan kerja di sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Menurut beberapa pegawai yang saya wawancarai menyatakan bahwa sebagai rekan kerja hubungan antar pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Pekalongan kurang harmonis karena pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang masih membawa masalah pribadi dengan pegawai lain ke dalam pekerjaan atau tidak profesional, adanya sentimen antar pegawai yang merasa senior dan junior dimana terkadang yang merasa lebih senior selalu menolak untuk diberi saran atau nasehat, adanya beberapa pegawai yang memiliki sikap kerja seenaknya sendiri membuat rekan kerja yang lain merasa malas untuk menjalin hubungan. Hubungan antara karyawan dan pimpinan yang terkadang kurang dekat membuat terciptanya pemikiran tidak sepaham membuat pekerjaan kurang bisa bersinergi dan maksimal karena sering terjadi miss komunikasi. Hal-hal ini menjadikan beberapa pegawai tidak maksimal melakukan pekerjaan.

Fasilitas yang memadai pastinya akan menunjang pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih baik. Menurut hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai, menyatakan bahwa fasilitas di kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga masih kurang memadai terutama pada jaringan internet yang digunakan sering mengalami gangguan atau error serta komputer yang digunakan ada beberapa yang tak terawat dan sering *trouble*, begitu juga mesin *fotocopy* yang kurang mendukung untuk menggandakan dokumen dalam jumlah yang banyak. Hal tersebut tentunya sangat menganggu proses pekerjaan dan fasilitas yang kurang memadai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dari faktor-faktor yang didapat di atas maka peneliti akan mengambil faktor disiplin dan lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya peneliti mencoba untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahardikawanto (2013) menyatakan bahwa dalam penelitiannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana (2013) yang menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata SKP pegawai belum sesuai dengan standar yang ditentukan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.
2. Pada tahun 2017 rata-rata kinerja pegawai mengalami penurunan.
3. Masih banyaknya jumlah pegawai yang datang terlambat ke kantor.
4. Banyaknya pegawai yang pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan
5. Tata ruang kerja yang luas ruangnya sempit dan kurang rapi.
6. Jaringan internet dan komputer kurang memadai
7. Lemahnya kerjasama antar pegawai
8. Masih banyak ruangan yang belum diberi AC

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis memfokuskan penelitian pada variabel disiplin, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan. Penelitian ini diberi judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan)**”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan?

E. Tujuan Penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Secara spesifik tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis dan memahami pengaruh daripada disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota pekalongan.
2. Menganalisis dan memahami pengaruh daripada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota pekalongan.
3. Menganalisis dan memahami pengaruh daripada disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota pekalongan.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai alat ukur mempraktekan teori-teori atas apa yang telah didapatkan selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan mengenai masalah disiplin dan lingkungan kerja yang terjadi di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga yang efeknya terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi Terkait

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya dan membantu proses pembelajaran serta dapat diaplikasikan di dalam kegiatan pembelajaran khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Terutama dalam masalah disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Kinerja karyawan adalah konsep utama dalam pekerjaan dan psikologi organisasi (Campbell, 1990 dalam Sonnentag & Frese, 2001). Campbell et.al. (dalam Sonnentag & Frese, 2002) menyatakan, bahwa kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi, dan orang tersebut melakukannya dengan baik. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya ditentukan oleh tindakan saja, tetapi juga oleh proses-proses penilaian dan evaluatif.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160).

a. Definisi Kinerja

Mangkunegara (2000) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Lebih singkat, Sedarmayanti (2001) merumuskan kinerja

merupakan terjemahan dari performance yang artinya adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja.

Sedangkan menurut Prawirosentono (2008), *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Lebih rinci Soeprihantono dalam Utamie (2009) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Apabila hasil yang dicapai lebih besar dari standar yang telah ditetapkan, maka akan dikatakan kinerjanya baik. Sebaliknya, apabila hasil yang dicapai lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan, maka akan dikatakan kinerjanya tidak baik.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan hasil yang dicapai dari tugas tersebut dalam upaya mencapai tujuan organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Amstrong dalam Justine (2011) yang menyatakan, bahwa kinerja adalah aspek tingkah laku yang dapat dijelaskan dengan cara

dimana banyak organisasi, tim, dan individu dapat menyelesaikan pekerjaan mereka. Kinerja dapat baik atau tidak baik. Kinerja yang baik mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, keteraturan, dan ketaatan. Cole dalam Justine (2011) menyatakan bahwa kinerja yang baik mencakup bersikap tepat waktu dalam pekerjaan, bekerja sama dengan rekan sekerja, komitmen dan teratur dalam pekerjaan, sedangkan kinerja yang buruk antara lain adalah datang terlambat ke tempat pekerjaan, pulang lebih awal, kurang berkomitmen dalam pekerjaan, sering membolos, terlalu banyak mengeluh, keengganan untuk menerima tugas-tugas yang didelegasikan, dan tidak dapat mengendalikan emosi dan oleh karena itu terlibat pertengkaran, bahkan perkelahian.

Menurut Tika (2006) kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sulistiyan (2003, 223), kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Dari beberapa definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan dan usaha yang dimiliki seseorang untuk mencapai target perusahaan atau menghasilkan kerja yang baik pada suatu organisasi dimana dipengaruhi berbagai faktor

agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

b. Tujuan Kinerja

Kemudian menurut Rivai dan Basri (2005) Tujuan dari sebuah

hasil kinerja adalah:

- 1) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperlukan.
- 2) Untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- 3) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- 4) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- 5) Target aktivitas perbaikan kinerja.
- 6) Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- 7) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

c. Anteseden Atau Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Timpe (1992), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan,

pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.

- 2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (*supervise*), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2010) yaitu :

a) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan

wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

c) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

Jika dilihat dari pernyataan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin dan lingkungan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Sebagai contoh dapat dilihat bahwa menurut Timpe (1992) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada 2 faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal dimana didalam faktor internal terdapat pernyataan menyangkut sifat-sifat seseorang meliputi sikap, kepribadian serta sifat fisik hal ini tentunya berkaitan dengan kedisiplinan. Pada faktor eksternal sendiri berkaitan dengan lingkungan kerja jika dilihat dari pengertian bahwa pada faktor eksternal jelas menyebutkan bahwa lingkungan termasuk kedalam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan menurut Sutrisno (2010) menjelaskan bahwa Ada 3 faktor yaitu efektivitas

dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab, dan disiplin. Dari ketiga faktor menurut Sutrisno (2010) jelas menyebutkan disiplin sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Jadi disimpulkan disiplin dan lingkungan kerja adalah faktor yang memperngaruhi kinerja pegawai.

d. Indikator Kinerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yang dikembangkan oleh Becker & Klimoski (1989), yaitu:

1) Kualitas

Menunjukkan sejauh mana mutu seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yang diwujudkan dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

3) Sikap

Sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan.

4) Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

5) Komunikasi

Karyawan saling menggunakan informasi untuk mencapai tujuan bersama baik dengan rekan kerja maupun atasan langsung.

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin

Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2012:86) mengemukakan pengertian disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Nitisemito (2002) kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin adalah kesanggupan Pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan beberapa definisi disiplin di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin adalah sebuah cara untuk mencapai suatu tahapan atau target tertentu dengan menyelaraskan sikap, tingkah laku dan tindakan dengan aturan-aturan yang ada. Dengan menaati perintah dan menjalankan peraturan yang tertulis, maka disiplin akan

menjadi salah satu alat utama untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan organisasi.

b. Karakteristik Disiplin

Perilaku disiplin, menurut Sinungan (2000) tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut: 1) adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaedah yang berlaku dalam masyarakat, 2) adanya perilaku yang dikendalikan, 3) adanya ketaatan. Perilaku disiplin terwujud atas dasar dorongan dari dalam individu pegawai sebagai respon atas penghormatannya terhadap peraturan yang ditetapkan. Disiplin juga merupakan alat pengendali diri seseorang untuk menentukan apa yang boleh dan tidak dilakukan serta sejauh mana dia melakukan tindakan yang masih dalam batas tanggung jawabnya.

Ketaatan terhadap atasan maupun pertauran yang ditetapkan, sangat dipengaruhi oleh disiplin yang dimiliki seseorang. Ketika tidak ada dorongan untuk melakukan kedisiplinan, maka ketaatan akan sulit terwujud.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan diantaranya adalah:

1) Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan

yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Teladan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan pegawai. Para bawahan akan meniru yang dilihatnya setiap hari.

3) Peraturan

Para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas, pasti, dan diinformasikan kepada mereka.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan memberikan tindakan tehadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Pengawasan pimpinan

Pengawasan pimpinan diperlukan untuk mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Perhatian kepada pegawai

Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicariakan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Kebiasaan-kebiasaan yang baik

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya akan mendorong pegawai bertindak disiplin.

d. Indikator Disiplin

Rivai (2005) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pegawai Dinas, Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Karyawan diharuskan memiliki kewaspadaan tinggi untuk selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien demi keberlangsungan pekerjaannya dengan baik.

5) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012: 75), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers.* Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan

cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Nitisemito (1996:109), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2001:1), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang dirasakan karyawan di perusahaan atau organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang

langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito A (1996,171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Sentoso S (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) terdiri dari:

1) Suasana kerja

Suasana kerja Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan perpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001,46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. ang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan dengan rekan kerja

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

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan

tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas untuk pegawai

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

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Haryati (2013) dari STIE Pasundan tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi diketahui bahwa variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) dari Fakultas Ekonomi Universitas Udayana tentang pengaruh Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas

Pekerjaan Umum Provinsi Bali menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berperan signifikan untuk meningkatkan kinerja.

3. Penelitian yang dilakukan Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah”. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karasidenan Semarang berhubungan secara kuat.
4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novyanti (2015) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.
5. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Thomas E Becker dan Richard I Klimoski yang meneliti tentang *a field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance* diketahui bahwa lingkungan kerja di organisasi sangat berdampak kuat terhadap tingginya kualitas kinerja pegawai.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Menurut Nursasongko (2012), “dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi maka kinerja dapat ditingkatkan, oleh sebab itu kesuksesan

organisasi dapat dicapai melalui disiplin kerja yang tinggi dari pegawai untuk meningkatkan kinerja. Disiplin kerja pada pegawai jelas sangat dibutuhkan, karena akan sulit untuk didapatkan tujuan perusahaan atau organisasi jika aspek disiplin itu sendiri tidak berfungsi secara optimal. Tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan dinilai masih rendah. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan tidak mematuhi aturan. Secara tidak langsung kedisiplinan tersebut akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas pegawai.

Sangat sulit untuk membangun sebuah disiplin yang sempurna didalam sebuah organisasi atau perusahaan agar tercapainya kinerja pegawai yang baik, akan tetapi disiplin pegawai merupakan salah satu cara yang harus ditempuh agar setiap tujuan perusahaan bisa tercapai. Karena pegawai yang tingkat kedisiplinannya tinggi tidak akan terganggu pekerjaannya, dan tugas-tugas yang diterima pegawai akan diselesaikan dengan baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mahardikawanto (2013) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Nitisemito (1996:109), lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang tidak bisa dipisahkan dalam aktivitas pekerjaan. Segala sesuatu yang dilakukan dalam pekerjaan berkaitan dengan bagaimana kondisi lingkungan itu sendiri. Pekerjaan akan terlaksana dengan baik ketika kondisi dimana pekerjaan nyaman dan aman. Bahkan kebersihan, suasana, kebisingan sangat akan mempengaruhi optimal atau tidaknya pekerjaan.

Dari hasil survei, menunjukkan bahwa dari beberapa pegawai yang diwawancara masih banyak mengeluhkan mengenai lingkungan kerja dan fasilitas yang belum memadai untuk mendukung hasil kerja yang baik. Masih banyaknya kekurangan yang disampaikan perihal kantor atau lingkungan kerja di Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Pekalongan tentunya dari fisik maupun non fisik.

3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan dari bagaimana kinerja keseluruhan pegawainya, baik dan buruk suatu kinerja pegawai di sebuah instansi atau perusahaan merupakan faktor penentu untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dari pegawai Dinas, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.

Menurut Timpe (1992), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.
- 2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (*supervise*), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

Menurut Prawirosentono (1999:27), terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif. Dalam melakukan pekerjaan kedua faktor akan sangat menunjang dan mempengaruhi kinerja pegawai, sebagai contoh faktor internal dimana berasal dari sikap, kepribadian, dan variable-variable lainnya, disini bisa saja disiplin disimpulkan termasuk didalam faktor internal penunjang kinerja, pegawai yang cenderung disiplin biasanya akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Sebagai faktor penunjang kinerja, faktor eksternal juga merupakan aspek yang berperan penting, pegawai yang didukung dengan kondisi fisik pekerjaan, lingkungan kerja, atau kebijakan organisasi yang baik jelas akan terbantu untuk meningkatkan kinerjanya. Jadi kinerja

yang baik akan terjadi ketika adanya keserasian antara faktor internal dan faktor eksternal di dalam diri setiap orang pegawai.

Berdasarkan dari hasil *survey* banyak hal yang masih belum mendukung kinerja yang baik, sebagai contoh dari data kedisiplinan yang diperoleh dimana tingkat tidak disiplinnya pegawai pada tahun 2017 masih sangatlah tinggi yaitu dengan keterlambatan pegawai > 4 kali perbulannya rata-rata mencapai 23 orang pegawai. Angka keterlambatan dari rata-rata perbulanya juga menunjukkan terjadinya tingkat keterlambatan yang fluktuatif. Pengamatan di lapangan juga menemukan pelanggaran kedisiplinan saat dilakukan apel rutin dimana masih banyak pegawai yang saling mengobrol satu sama lain. Apel sendiri merupakan salah satu kegiatan wajib yang diterapkan oleh pimpinan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga sebagai sarana pelaporan kinerja pegawai dan pembinaan amanat yang dilaksanakan pada setiap hari senin di pagi. Hal ini mengindikasikan kurangnya kedisiplinan pegawai terhadap ketaatan mematuhi peraturan yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan. Pada masalah kinerja juga menunjukkan penurunan kinerja pada tahun 2017 dilihat dari data yang diperoleh.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan terhadap 20 pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan juga menghasilkan bahwa sekitar 35% pegawai mengeluhkan disiplin kerja yang lemah dan 25% pegawai mengeluhkan lingkungan kerja yang ada,

dan kedua hal tersebut menjadi faktor yang sangat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan. Hal ini dibuktikan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Novyanti (2015) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin dan lingkungan kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai kantor di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Artinya disiplin dan lingkungan kerja harus ditanamkan jika ingin tercapainya tujuan instansi.

Apabila dalam suatu instansi atau perusahaan memiliki lingkungan kerja yang buruk, maka jelas akan menganggu pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya karena pegawai kurang merasa nyaman dan kurang semangat. Hal tersebut akan berdampak pada kedisiplinan pegawai tentunya, dimana kedisiplinan pada pegawai akan memburuk. Jika disiplin yang rendah dan lingkungan kerja yang buruk maka menutup kemungkinan bahwa pegawai akan mendapatkan kinerja yang optimal sebagai syarat mencapai tujuan organisasi.

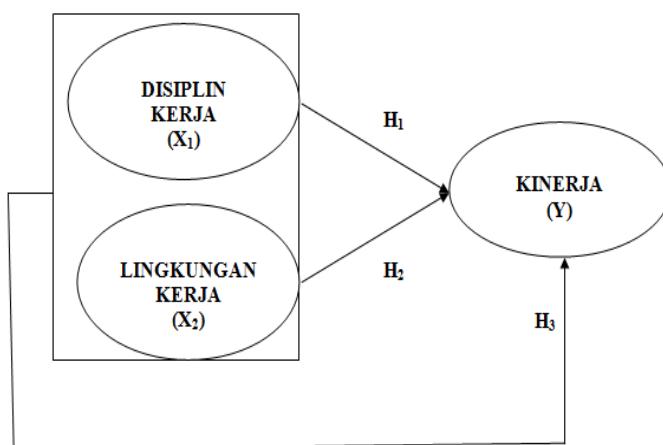
Apabila pada lingkungan kerja telah baik tetapi kedisiplinan masih kurang maka akan membuat pekerjaan yang akan diselesaikan para pegawai juga kurang baik, walaupun kenyamanan telah didapat namun jika kesadaran pegawai kurang, sebuah pekerjaan tidak akan dicapai dalam hasil yang optimal dan peraturan yang ada justru akan dilalaikan dan bertindak semaunya sendiri.

Apabila pada pegawai telah tertanam disiplin yang tinggi tetapi dalam lingkungan kerjanya masih buruk maka juga akan menghasilkan suatu pekerjaan yang kurang baik, walaupun semangat dan etos kerjanya tinggi tetapi tidak didapat kenyamanan maka pegawai akan mudah merasakan jemuhan dan bosan dan itu akan mempengaruhi kinerja.

Apabila didalam organisasi terdapat lingkungan kerja yang baik dan memadai serta ditunjang dengan disiplin pegawainya yang tinggi maka keduanya akan memungkinkan pekerjaan terselesaikan dengan baik dan semangat dari pegawai bisa dijaga sampai pada visi dan misi perusahaan dicapai.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitian tentang hubungan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

- H₁ = Pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y)
- H₂ = Pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y)
- H₃ = Pengaruh disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y).

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.

H₂ = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.

H₃ = Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Pekalongan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dan pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan yang beralamat di Jl. Maninjau Nomor 16-18, Kota Pekalongan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2018 sampai dengan selesai.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ditujukan untuk menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian dan diukur dengan indikator-indikator yang diambil dari teori-teori yang berkaitan.

1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan. Istilah kinerja berasal berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini kinerja diukur dengan menggunakan indikator dan penelitian yang digunakan Menurut Becker & Klimoski (1989), yaitu:

a. Kualitas

Setiap Pegawai Dinas, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga akan melaksanakan tugas-tugasnya yang meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian dengan baik bertujuan agar meningkatkan mutu serta kualitasnya.

b. Kuantitas

Setiap Pegawai Dinas, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga diharuskan memiliki target atas pekerjaannya meliputi jumlah yang dihasilkan yang diwujudkan dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

c. Sikap

Setiap Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga diharuskan bersikap sesuai kepada Organisasi dan rekan kerjanya demi hasil kerja yang diinginkan Perusahaan.

d. Kerjasama

Pegawai Dinas, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga diharapkan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, setiap pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. Komunikasi

Setiap Pegawai Pendidikan, Pemuda dan Olahraga akan saling menggunakan informasi demi untuk mencapai tujuan bersama baik dengan rekan kerja maupun atasan langsung.

2. Variabel Independen

Variabel Independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya timbul variabel dependen, dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

a. Disiplin (X_1)

Disiplin pegawai adalah kesadaran dan kesediaan pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan baik dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Dalam menentukan indikator penulis memilih indikator sebagai berikut:

Rivai (2005) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Setiap Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga diharuskan memperhatikan kehadiran dan tidak terbiasa membolos agar keseimbangan pekerjaanya bisa terjaga.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3) Ketaatan pada standar kerja

Setiap Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga diharuskankan taat terhadap standar kerja demi terjadinya tanggung jawab dan tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai Dinas, Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Karyawan diharuskan memiliki kewaspadaan tinggi untuk selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu

menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien demi keberlangsungan pekerjaannya dengan baik.

5) Bekerja etis

Setiap Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga diharuskan bertindak sopan terhadap rekan kerja untuk mewujudkan keharmonisan perusahaan agar tercapainnya hasil pekerjaan yang baik.

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan adalah sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam menentukan indikator penulis memilih indikator sebagai berikut:

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Kondisi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga diharuskan memenuhi standar kenyamaan pegawai, dimana fasilitas dan alat bantu yang komplit, ruangan yang bersih dan adanya pencahayaan yang cukup agar mempengaruhi pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaanya dengan baik dan maksimal.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan antara Pegawai Dinas, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dengan rekan kerja diharapkan harmonis atau tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Untuk tujuan terciptanya kenyamanan kerja dan kekondusifan sebagai salah satu faktor karyawan tetap tinggal dan saling bekerja sama menyelesaikan pekerjaannya.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan Pegawai, Pemuda dan Olahraga diharapkan baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja demi terciptanya simbiosis yang saling menguntungkan dan saling mempengaruhi satu sama lain untuk tujuan tercapainya Produktifitas.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga diharapkan lengkap dan mempuni untuk mendukung kelancaran kerja pegawai.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan yang berjumlah 83

pegawai. Penelitian ini disebut penelitian populasi karena seluruh anggota populasi 83 pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinand (2006: 42), kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan motivasi dan budaya organisasi serta memperoleh data yang berkaitan dengan disiplin kerja. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala likert 1-4, dengan perhitungan skor sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|--------|
| 1) Sangat Setuju (SS) | 4 poin |
| 2) Setuju (S) | 3 poin |
| 3) Tidak Setuju (TS) | 2 poin |
| 4) Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 poin |

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini berupa angket yang terdiri dari tiga variabel antara lain yaitu kinerja pegawai, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Angket ini berisikan 28 pertanyaan yang terdiri dari 10 pertanyaan tentang kinerja pegawai, 10 pertanyaan tentang disiplin kerja, dan 8 pertanyaan tentang lingkungan kerja. Kisi-kisi instrumen ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Berikut adalah kisi-kisi instrumen tersebut ;

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No.	Variable	Indikator	Item
1.	Kinerja (Becker dan Klimoski,1989)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Sikap 4. Kerjasama 5. Komunikasi	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
2.	Disiplin Kerja (Rivai,2005)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat Kewaspadaan tinggi 5. Bekerja Etis	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
3.	Lingkungan Kerja (Nitisemito,1992)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antar bawahan dan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas untuk pegawai	1,2 3,4 5,6 7,8

G. Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat

diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Confirmatory Faktor Analysis (CFA). Confirmatory Faktor Analysis (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas.

Hasil Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO-MSA) dan uji validitas dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA) ditunjukkan pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. KMO and Bartlett's

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,715
	Approx. Chi-Square	749,299
Bartlett's Test of Sphericity	Df	325
	Sig.	,000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai Kaiser-MeyerOlkin Measure of Sampling Adequancy (KMO MSA) adalah 0,715 angka dimana nilai 0,715 lebih besar dari 0,50; ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis, sedangkan pada hasil uji Bartlett's Test of Sphericity diperoleh taraf signifikansi 0,000, artinya antar variabel terjadi korelasi (signifikansi <0,05), dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria. Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan semua nilai loading factor di atas 0,35. (Ghozali, 2011).

Selanjutnya pada tabel 6 ini menunjukkan hasil uji faktor loading.

Tabel 6. Rotated Factor Matrix

Component Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
X1.1			,470
X1.2			,418
X1.3			,370
X1.5			,488
X1.6			,547
X1.7			,501
X1.8			,582
X1.9			,415
X1.10			,511
X2.1		,645	
X2.2		,623	
X2.3		,529	
X2.4		,666	
X2.5		,720	
X2.6		,677	
X2.7		,509	
X2.8		,583	
Y1	,592		
Y3	,440		
Y4	,590		
Y5	,490		
Y6	,446		
Y7	,667		
Y8	,459		
Y9	,493		
Y10	,501		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Dari table 6 dapat disimpulkan bahwa hasil uji CFA yang menunjukkan hasil setiap komponen di atas 0,35 dan tiap faktor

mengelompok pada satu lajur artinya semua pertanyaan layak diujikan dan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengambil atau pengumpul data instrumen yang cenderung mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Uji ini diterapkan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* yaitu apabila nilai koefisien tersebut lebih besar dari 0,7 maka jawaban jawaban yang telah diberikan oleh responden yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sebagai acuan studi ini, dapat dipercaya (*reliable*).

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah/objek yang sama (Sugiyono, 2009). Pengujian reliabilitas dalam penelitian menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Indriantoro dan Bambang (2002), suatu alat ukur disebut reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7. (Ghozali,2011)

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas untuk setiap variable dalam penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0.820	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.796	Reliabel
Kinerja	0.829	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Hasil uji reliabilitas pada tabel memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua butir pertanyaan dalam seluruh variable penelitian yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja (Y) lebih besar dari 0,7 (Ghozali,2011) sehingga butir-butir pertanyaan dalam seluruh penelitian dinyatakan reliable atau handal, serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$

c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini dilakukan pula uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah dengan program SPSS. Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Pengujian menggunakan SPSS 22.00. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji *Kolmogrov Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig (2-tailed) $> level of significant (\alpha = 0,05)$, sebaliknya H_a ditolak.
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $< level of significant (\alpha = 0,05)$, sebaliknya H_a diterima.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua

variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* \leq 0,10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Frisch dalam strom, 1998).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (disiplin kerja dan kinerja) terhadap variabel dependen (kinerja).

a. Analisis Regresi Berganda

Setelah dilakukan pengumpulan data, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah diajukan. Data yang telah terkumpul dikoreksi, dengan maksud untuk mengetahui apakah data yang diharapkan telah terpenuhi atau belum, sehingga dapat dilanjutkan langkah berikutnya.

1) Delta Koefisien determinasi

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan. Kuesioner ini berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan responden dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan yaitu 83 pegawai.

1. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: karakteristik responden dan karakteristik variabel. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan Jabatan Pegawai

Tabel 9. Karakteristik Golongan Pegawai

Kategori	Frekuensi	Persentase
Eselon 2B	1	1.2%
Eselon 3A	1	1.2%
Eselon 3B	4	4.82%
Eselon 4A	14	16.9%
Staf	48	57.8%
JF	15	18.1%
Jumlah	83	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 9 di atas menunjukan bahwa responden dengan jabatan Staf sebanyak 57.8%, pegawai jabatan JF sebanyak 18.1%, karyawan jabatan Eselon 4A sebanyak 14%, pegawai jabatan Eselon 3B sebanyak 14%, pegawai jabatan Eselon 3A sebanyak 1.2% dan pegawai jabatan Eselon 2B sebanyak 1.2%. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan memiliki jabatan sebagai Staf (57.8%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan golongan karyawan

Tabel 9. Karakteristik Golongan Pegawai

Kategori	Frekuensi	Persentase
Golongan IV	27	32.5%
Golongan III	38	45.8%
Golongan II	18	21.7%
Jumlah	83	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 10 di atas menunjukan bahwa responden dengan golongan III sebanyak 45.8%, golongan IV sebanyak 32.5% dan golongan II sebanyak 21.7%. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan ada digolongan III (45.8%).

2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif disini mengambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi: disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke

dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan cukup. Hasil kategori disajikan sebagai berikut:

c. Kinerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja diperoleh nilai minimum sebesar 1, dan nilai maksimum sebesar 4, mean sebesar 29,8072, dan standar deviasi sebesar 3,23268. Selanjutnya data kinerja pegawai dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai terdiri dari 4 pernyataan untuk masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategori variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 11. Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai

Kategori	Interval skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X > 33,03$	9	11%
Sedang	$26,57 \leq X \leq 33,03$	60	72%
Rendah	$X < 26,57$	14	17%
Jumlah		83	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 11 menunjukan bahwa pegawai dengan kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 11%, pegawai dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 72% dan pegawai dengan kinerja dalam kategori rendah sebanyak 17%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja pegawai dalam kategori sedang yaitu ada 72%.

d. Disiplin kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 2, dan bilai maksimum sebesar 4, mean

sebesar 28,6867, dan standar deviasi sebesar 2,88363. Selanjutnya data disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 4 pernyataan untuk masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategori variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja Pegawai

Kategori	Interval skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X > 31,56$	15	18%
Sedang	$25,8 \leq X \leq 31,56$	56	67%
Rendah	$X < 25,8$	12	14%
Jumlah		83	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 12 menunjukan bahwa pegawai dengan disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 18%, pegawai dengan disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 67% dan pegawai dengan disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 14%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu ada 67%.

e. Lingkungan kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 2, dan nilai maksimum sebesar 4, mean sebesar 28,4578, dan standar deviasi sebesar 2,60066. Selanjutnya data lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 4 pernyataan untuk masing-

masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategori variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja Pegawai

Kategori	Interval skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X > 31,05$	9	11%
Sedang	$25,85 \leq X \leq 31,05$	65	78%
Rendah	$X < 25,85$	9	11%
Jumlah		83	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 13 menunjukan bahwa pegawai dengan lingkungan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 11%, pegawai dengan lingkungan kerja dalam kategori sedang sebanyak 78% dan pegawai dengan lingkungan kerja dalam kategori rendah sebanyak 11%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas lingkungan kerja dalam kategori sedang yaitu ada 78%.

3. Uji Asumsi Klasik

Pada peneltian ini dilakukan pula uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah dengan program SPSS. Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus

berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikansi $> 0,05$ pada taraf signifikansi alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kinerja (Y)	0,084	Normal
Disiplin Kerja (X₁)	0,583	Normal
Lingkungan Kerja (X₂)	0,061	Normal

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig}>0,05$). Kinerja mempunyai nilai signifikansi 0,084, disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi 0,583 dan lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi 0,061, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel terdistribusi secara normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan

sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja	0,513	Linier
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	0,133	Linier

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, yang artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

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

Untuk mendekripsi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilakukan dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Varian Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2011).

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,883	1,132	Tidak terjadi multikolininearitas

Lingkungan Kerja (X ₂)	0,883	1,132	Tidak terjadi multikolininearitas
------------------------------------	-------	-------	-----------------------------------

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel diatas menunjukan bahwa variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* mendekati 1 dan lebih dari 0 yang berarti tidak ada kolerasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolininearitas antara variabel independen dalam model regresi.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

	Model 1 B	Model 2 B	Model 3 B	Model 4 β
Jabatan	-0,312	-0,277	-0,253	-0,241
Golongan	0,159	0,142	0,138	0,131
Disiplin Kerja	-	0,343***	-	0,208***
Lingkungan Kerja	-	-	0,471***	0,401***
R^2	0,045	0,162	0,265	0,303
ΔR^2	0,045	0,117	0,220	0,258

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

***p<0,001; **<0,01; *<0,05

a. Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 21.00 for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 15.

Berdasarkan tabel 15, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta = 0,343^{***}$ dengan nilai signifikan sebesar 0,001 ($p<0,001$). Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,117. Maka hipotesis pertama dapat diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 21.00

for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 15. Berdasarkan tabel 15, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta = 0,471^{***}$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p<0,001$). Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,220. Maka hipotesis kedua dapat diterima.

c. Uji Hipotesis 3

Maka hipotesis Uji Hipotesis III Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa disiplin kerja dengan (β) $0,208^{***}$ ($^{***}p<0,001$; $p=0,042$) berpengaruh positif dan lingkungan kerja (β) $0,401^{***}$ ($^{***}p<0,001$; $p=0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai $r (\Delta R^2)$ sebesar 0,258 atau 25,8% hal ini berarti 25,8% variasi variable kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya diterangkan oleh variable lain diluar dari penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis (H_1) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan nilai $\beta = 0,343$ dan taraf signifikansi 0,001 antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kota Pekalongan.

Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketiaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara efektif dan efisien. Menurut Simamora (2006:611) terdapat beberapa tujuan tindakan disiplin untuk karyawan, yaitu untuk menjadi lebih produktif lagi sehingga akan menguntungkan dalam jangka waktu yang panjang. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Haryati (2013) bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis (H_2) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan nilai $\beta = 0,471$ dan taraf signifikansi 0,000 antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kota Pekalongan.

Lingkungan kerja yang baik akan membantu kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas, disisi lain lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebisingan, penerangan, mutu udara, ukuran

ruang kerja, pengaturan ruang kerja, dan privasi yang diharapkan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Sutrisno (2009: 118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh oleh Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berperan signifikan untuk meningkatkan kinerja.

3. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis (H_3) artinya bahwa disiplin kerja dengan (β) 0,208*** (** $p<0,001$; $p=0,042$) berpengaruh positif dan lingkungan kerja (β) 0,401*** (** $p<0,001$; $p=0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai $r (\Delta R^2)$ sebesar 0,258 atau 25,8% hal ini berarti 25,8% variasi variable kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya diterangkan oleh variable lain diluar dari penelitian ini. Jadi disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan,Pemuda, dan Olahraga Kota Pekalongan.

Menurut Rivai (2004), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Untuk itu setiap pegawai harus memiliki sikap kedisiplinan yang tinggi dan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Karena kedisiplinan akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan juga sesuai prosedur dan peraturan yang ada didalam instansi tersebut. Dan dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan membuat pegawai bersemangat dalam melaksanakan tugas dikantor. Hal ini diperkuat oleh Novyanti (2015) bahwa lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan dengan $\beta=0,343$ dengan taraf signifikan sebesar 0,001.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan dengan $\beta=0,471$ dengan taraf signifikan sebesar 0,000.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan dimana disiplin kerja dengan (β) $0,208^{***}$ ($^{***}p<0,001$; $p=0,042$) berpengaruh positif dan lingkungan kerja (β) $0,401^{***}$ ($^{***}p<0,001$; $p=0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai $r (\Delta R^2)$ sebesar 0,258 atau 25,8% hal ini berarti 25,8% variasi variable kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya diterangkan oleh variable lain diluar dari penelitian ini.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam memprediksi kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja pegawai sebesar 25,8%, dengan demikian masih terdapat 74,2% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja pegawai, seperti: kompetensi, pengembangan karier, pendidikan, kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan yang mempengaruhi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, misalnya : kondisi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan yang sedang berkembang.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kinerja pegawai pada indikator kuantitas (kuesioner nomor 4) memiliki skor terendah yaitu 263, “semua pekerjaan yang diberikan pada saya, dapat saya selesaikan tepat waktu”. Oleh karena itu, pemimpin harus bisa memotivasi pegawai agar bisa lebih mengedepankan pekerjaan

yang harus diselesaikan tepat waktu, agar pekerjaan dapat terselesaikan sesuai rencana.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja pada indikator ketaatan pada standar kerja (kuesioner nomor 6) memiliki skor terendah yaitu 255, “Saya bekerja sesuai standar kerja yang telah ditentukan”. Oleh karena itu, hendaknya pimpinan harus bisa mengawasi dan mengevaluasi pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditentukan, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada dan juga meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja pada indikator suasana kerja (kuesioner nomor 1) memiliki skor terendah yaitu 288, “lingkungan baik akan membantu meningkatkan kelancaran dalam pekerjaan”. Lingkungan yang baik atau dapat diartikan lingkungan yang aman, tertib, tentram, dan kondusif akan membantu pegawai dalam memberikan kenyamanan dalam bekerja. Sehingga pegawai dapat bekerja tanpa ada hambatan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain selain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti: kompetensi, pengembangan karier, pendidikan, kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan. Dan mengembangkan model penelitian dengan

melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi guna mengetahui variabel yang memperkuat dan memperlemah kinerja pegawai.

3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan maafat kepada *stackholder* Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan seperti pegawai, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

A Dale Timpe. *Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia

Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian : *Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)* Jakarta: Rineka Cipta

Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badri Munir Sukoco. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga

Bagus Kisworo. (2012). Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah. *Tesis*. UNY

Becker, T. E., & Klimoski, R. J. (1989). *A field study of the relationship between The organizational feedback environment and performance*. Personnel Psychology, 42(2), 343-358.

Diana. (2013). *Konsep Dasar Perapajakan*. Bandung: PT. Refika Aditama

Dharmawan, I. Made Yusa. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis: Program Pasca Sarjana Udayana Bali*.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dkk. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2*

Evanita, Leny. (2013). *Tesis: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Agora Universitas Kristen Petra Jurusan Manajemen Volume 5*.

Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H., (2008). *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). “Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja”. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua BPFE, Yogyakarta.
- H Hasibuan , Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liang Gie. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Mahardikawanto, (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD DR. M. Ashari Pemalang, *Skripsi*, Semarang:Universitas Negeri Semarang.
- Mathis, R. L, J.H Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* Terjemahan Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. (1980). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Samito Bross
- _____. (1992). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ketiga, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Novyanti, Joyce Sagita. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Tesis*. Palu: Universitas Tadakulo.
- Nursasongko, Ginanjar Sigit. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang. *Skripsi*: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang

- Prawirosentono.S, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manausia, Kebijakan Kinerja Karyawan.* BPFE, Yogyakarta Disiplin
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta:Muri Kencana.
- Rivai ,Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. (2005). *Performance Appraisal.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti, Putri. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2.* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, M. (1997). *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* Bumi Aksara, Jakarta
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2001). *Performance Concept and Performance Theory.* Psychological Management of Individual performance.
- Strom, Steinar (1998). *Econometrics and economic theory in 20th century:* The Ragnar Frisch Centennial Symposium. Cambridge: Cambridge University Press.
- Suparno, Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma Vol. 12*, No. 01, Februari – Juli 201.
- Suryana, M. Si. "Metodologi Penelitian." Jakarta. PT Raja Grafindo Persada(2009).
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Prenada Media Group.Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenad
- Syofian, Siregar. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Kencana
- Terry, George R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen.* (edisi bahasa Indonesia). Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Yudiningsih, Ni M D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4.*

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

Yth.

Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan)**". Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan **tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu/Saudara/-i**.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Patria Agusta

Permadi

NIM. 128088141030

ANGKET PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda *check* (✓) pada alternatif jawaban sesuai dengan diri anda, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) SS : Sangat Setuju
 - b) S : Setuju
 - c) TS : Tidak Setuju
 - d) STS : Sangat Tidak Setuju
2. Mohon diisi semua tanpa ada yang terlewat pada lembar yang telah disediakan
3. Tidak diperkenankan memilih jawaban lebih dari satu

B. Identitas Responden

Nama :

Jabatan/Golongan :

No.	Pertanyaan Kinerja	SS	S	TS	STS
Kualitas					
1.	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan Instansi				
2.	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan atasan				
Kuantitas					
3.	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan instansi				
4.	Semua pekerjaan yang diberikan pada saya, dapat saya selesaikan tepat waktu				
Sikap					
5.	Sikap kerja saya memenuhi norma-norma instansi.				
6.	Saya loyal terhadap pekerjaan saya				
Kerjasama					
7.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan instansi				
8.	Saya mendiskusikan pekerjaan yang sulit dengan rekan kerja				
Komunikasi					
9.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja				

10.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan atasan				
No.	Pertanyaan Disiplin Kerja	SS	S	TS	STS
Kehadiran					
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.				
2.	Saya masuk kantor selama satu bulan penuh				
Ketaatan pada peraturan kerja					
3.	Saya bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan				
4.	Saya taat pada aturan jam kerja kantor				
Ketaatan pada standar kerja					
5.	Saya menyelesaikan tugas sesuai standar waktu yang telah ditentukan				
6.	Saya bekerja sesuai standar kerja yang telah ditentukan				
Tingkat Kewaspadaan Tinggi					
7.	Saya menggunakan fasilitas peralatan kantor dengan sangat hati-hati guna menghindari kerusakan yang tidak diinginkan.				
8.	Saya memastikan bahwa peralatan kantor telah selesai digunakan akan langsung dikembalikan				
Bekerja Etis					
9.	Saya bersikap sopan terhadap setiap rekan kerja dikantor tanpa terkecuali.				
10.	Saya bersikap bijak jika ada pekerjaan yang kurang sesuai dengan keinginan atasan				
No.	Pernyataan Lingkungan Kerja	SS	S	TS	STS
Suasana Kerja					
1.	Lingkungan baik akan membantu meningkatkan kelancaran dalam pekerjaan				
2.	Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruangan kerja sudah baik				
Hubungan dengan rekan kerja					
3.	Hubungan kekeluargaan yang baik dikantor sangat berpengaruh terhadap kinerja saya				
4.	Sesama pegawai saling mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan				
Hubungan antar bawahan dan pimpinan					
5.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan				
6.	Atasan akan membantu saya apabila saya mengalami kesulitan dalam bekerja				
Tersedianya fasilitas untuk pegawai					
7.	Pegawai dimudahkan dengan fasilitas finger print untuk mempermudah presensi				
8.	Fasilitas kantor mendukung kelancaran kinerja saya				

a. Data Penelitian

Responden	Y (Kinerja)										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	27
2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	24
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	36
5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	34
6	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	36
7	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	30
8	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	36
9	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	30
10	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	28
11	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	27
12	2	3	2	3	3	4	3	2	4	2	28
13	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	35
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
15	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36
16	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	34
17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
18	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33
19	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
20	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	34
21	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	29
22	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	33
23	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
24	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
25	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	27
26	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
27	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
28	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	30
29	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35
30	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	35
31	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	28

32	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
33	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	33
34	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	36
35	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	35
36	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
37	4	4	3	2	4	3	4	1	3	2	30
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
39	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
40	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
41	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	34
42	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	31
43	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	27
44	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
45	2	4	4	4	4	3	4	2	4	3	34
46	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	32
47	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	34
48	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	37
49	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	34
50	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
51	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	30
52	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	35
53	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
54	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	32
55	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	30
56	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
57	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	32
58	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	32
59	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
60	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34
61	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	32
62	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
63	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
64	4	3	3	2	2	3	2	4	3	4	30
65	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	33
66	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	32
67	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
68	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	34
69	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
70	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	33
71	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	31
72	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35

73	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
74	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
75	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	30
76	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	30
77	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
78	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	34
79	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	35
80	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	34
81	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	31
82	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	33
83	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	36

Responden	X1 (Disiplin Kerja)									JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	2	2	3	3	2	3	3	4	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35
4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	32
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	30
7	2	3	4	3	4	3	4	4	4	34
8	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
9	4	4	3	4	3	3	3	3	3	33
10	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
11	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28
12	3	2	3	2	3	3	4	3	3	28
13	4	4	4	3	3	3	3	4	2	34
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
17	3	3	2	2	3	3	3	4	4	30
18	3	4	4	3	2	3	3	3	2	30
19	4	4	3	3	3	3	3	4	4	34
20	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
21	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
22	3	3	3	3	4	3	4	4	4	35
23	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34
24	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34
25	3	3	4	3	2	3	3	2	3	29

26	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33
27	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	33
28	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
29	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35
30	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33
31	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	27
32	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	28
33	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36
34	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33
35	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	36
36	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
37	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	29
38	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32
39	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	34
40	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
41	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
42	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	29
43	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	25
44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
45	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	30
46	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	27
47	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	34
48	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
49	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
50	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
51	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	28
52	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	28
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
54	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	26
55	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
57	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
58	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	31
59	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	31
60	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
61	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	33
62	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
63	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	34
64	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	31
65	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
66	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36

67	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
68	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
69	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	31
70	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34
71	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	36
72	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34
73	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	33
74	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
75	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	30
76	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
77	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
78	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
79	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	31
80	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	36
81	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
82	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	35
83	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	29

Responden	LINGKUNGAN KERJA (X3)								JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	3	4	4	3	3	4	28
2	3	4	4	3	3	4	4	3	28
3	3	4	3	3	3	3	4	4	27
4	3	3	3	2	2	3	3	3	22
5	4	4	4	4	3	4	4	4	31
6	3	3	3	3	3	3	4	3	25
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	3	4	4	3	3	3	4	4	28
9	4	4	3	3	3	3	3	4	27
10	3	3	3	2	2	3	2	4	22
11	3	3	4	3	3	3	3	2	24
12	3	3	3	4	4	4	3	4	28
13	4	4	3	3	4	4	4	4	30
14	3	4	4	4	3	4	3	3	28
15	4	4	4	3	4	4	4	4	31
16	3	4	3	3	3	3	4	3	26
17	3	4	4	4	3	3	4	4	29

18	3	3	4	3	3	2	3	3	24
19	4	4	3	4	4	4	4	3	30
20	4	3	4	3	4	4	4	3	29
21	3	3	3	4	4	3	4	4	28
22	3	4	3	3	4	3	3	4	27
23	3	3	4	4	4	4	4	4	30
24	4	4	4	4	3	4	4	4	31
25	2	3	2	3	3	3	3	3	22
26	4	4	3	4	4	4	4	3	30
27	4	3	4	3	4	4	4	3	29
28	4	4	3	4	3	3	3	3	27
29	3	3	4	3	4	4	4	4	29
30	4	4	4	4	4	4	3	4	31
31	3	3	4	3	4	3	4	3	27
32	4	4	3	4	4	3	4	3	29
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	4	3	3	3	4	29
35	4	4	3	4	4	3	4	4	30
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	3	4	4	3	3	4	4	4	29
38	3	4	4	4	4	4	4	4	31
39	4	4	3	4	4	4	3	4	30
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	3	3	3	4	3	3	4	4	27
42	3	4	4	3	4	4	3	3	28
43	2	3	3	2	3	2	3	2	20
44	4	4	4	4	4	4	4	3	31
45	4	3	3	3	3	3	4	4	27
46	4	3	4	4	4	4	3	4	30
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	3	3	4	3	4	4	29
49	4	3	4	4	4	4	4	4	31
50	4	4	3	4	4	4	3	4	30
51	2	3	3	3	4	3	4	4	26
52	3	3	3	4	3	3	4	3	26
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	3	4	3	4	3	3	3	3	26
55	3	4	3	4	3	4	4	3	28
56	4	3	4	3	3	3	4	3	27
57	3	3	4	3	4	4	3	4	28
58	3	4	4	4	3	4	4	4	30

59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	3	3	3	4	4	3	3	4	27
61	3	4	4	4	4	4	3	4	30
62	4	3	4	3	4	4	4	3	29
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	3	4	3	3	3	3	4	3	26
65	4	4	3	4	4	4	4	3	30
66	4	4	4	4	4	3	4	4	31
67	4	3	4	4	4	3	4	4	30
68	3	4	4	3	3	4	3	3	27
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	3	4	3	4	4	4	4	30
71	3	2	3	4	3	3	3	4	25
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	3	3	4	3	4	3	3	4	27
74	4	3	4	3	4	4	4	4	30
75	3	4	4	3	4	3	4	3	28
76	3	3	4	3	3	3	3	4	26
77	4	4	4	4	4	4	3	4	31
78	3	3	3	3	4	3	4	3	26
79	4	4	4	4	4	3	4	3	30
80	3	3	4	3	4	3	4	4	28
81	3	4	3	3	3	3	3	3	25
82	3	3	4	3	4	4	3	4	28
83	4	4	4	4	3	4	3	4	30

b. Karakteristik Responden

Responden	jabatan	golongan
1	Eselon 4A	Gol IV
2	Eselon 2B	Gol IV
3	Eselon 4A	Gol IV
4	Eselon 4A	Gol IV
5	Eselon 4A	Gol IV
6	Staf	Gol IV
7	Staf	Gol IV
8	Staf	Gol IV
9	JF	Gol II
10	JF	Gol II
11	Eselon 3B	Gol IV

12	Staf	Gol III
13	Staf	Gol III
14	Staf	Gol III
15	Staf	Gol III
16	Staf	Gol III
17	JF	Gol II
18	JF	Gol II
19	Eselon 4A	Gol IV
20	Staf	Gol IV
21	Staf	Gol IV
22	JF	Gol II
23	Staf	Gol IV
24	Eselon 3A	Gol IV
25	Eselon 3B	Gol IV
26	Eselon 4A	Gol IV
27	Staf	Gol III
28	Staf	Gol III
29	JF	Gol II
30	Eselon 4A	Gol IV
31	Eselon 4A	Gol IV
32	Staf	Gol III
33	Staf	Gol III
34	Staf	Gol III
35	Staf	Gol III
36	JF	Gol II
37	Staf	Gol III
38	Staf	Gol III
39	JF	Gol II
40	JF	Gol II
41	Staf	Gol III
42	Staf	Gol III
43	JF	Gol II
44	Staf	Gol III
45	JF	Gol II
46	Staf	Gol III
47	Staf	Gol III
48	Staf	Gol III
49	Staf	Gol III
50	Staf	Gol III
51	Staf	Gol III
52	Staf	Gol III

53	Staf	Gol III
54	Staf	Gol II
55	JF	Gol II
56	Staf	Gol III
57	Staf	Gol III
58	Staf	Gol III
59	JF	Gol II
60	JF	Gol II
61	Staf	Gol III
62	Staf	Gol III
63	Staf	Gol II
64	Staf	Gol III
65	Staf	Gol III
66	Staf	Gol III
67	Staf	Gol II
68	Eselon 3B	Gol IV
69	Eselon 4A	Gol IV
70	Staf	Gol III
71	Eselon 4A	Gol IV
72	Staf	Gol III
73	Staf	Gol III
74	JF	Gol II
75	Eselon 4A	Gol IV
76	Staf	Gol III
77	Staf	Gol III
78	Eselon 3B	Gol IV
79	Staf	Gol IV
80	Eselon 4A	Gol IV
81	Eselon 4A	Gol IV
82	Staf	Gol III
83	Eselon 4A	Gol IV

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,715
Approx. Chi-Square		749,299
Bartlett's Test of Sphericity	Df	325
	Sig.	,000

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
X1.1			,470
X1.2			,418
X1.3			,370
X1.5			,488
X1.6			,547
X1.7			,501
X1.8			,582
X1.9			,415
X1.10			,511
X2.1		,645	
X2.2		,623	
X2.3		,529	
X2.4		,666	
X2.5		,720	
X2.6		,677	
X2.7		,509	
X2.8		,583	
Y1	,592		
Y3	,440		
Y4	,590		
Y5	,490		
Y6	,446		
Y7	,667		
Y8	,459		
Y9	,493		
Y10	,501		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	9

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	8

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	9

STEP 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,213 ^a	,045	,022	3,198

a. Predictors: (Constant), golongan, jabatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,905	2	19,453	1,902	,156 ^b
	Residual	818,010	80	10,225		
	Total	856,916	82			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), golongan, jabatan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	30,735	1,078	28,505	,000
	jabatan	-1,111	,619	-1,794	,077
	golongan	,703	,768	,915	,363

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

STEP 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,403 ^a	,162	,130	3,015

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, golongan, jabatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,927	3	46,309	5,095	,003 ^b
	Residual	717,988	79	9,088		
	Total	856,916	82			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, golongan, jabatan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,609	3,505	5,595	,000
	Jabatan	-,987	,585	-,277	,096
	Golongan	,628	,724	,142	,388
	disiplin kerja	,384	,116	,343	3,317 ,001

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

STEP 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,515 ^a	,265	,237	2,823

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, golongan, jabatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,171	3	75,724	9,499	,000 ^b
	Residual	629,745	79	7,971		
	Total	856,916	82			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, golongan, jabatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,825	3,608		3,832	,000
	Jabatan	-,901	,549	-,253	-1,642	,105
	Golongan	,608	,678	,138	,896	,373
	lingkungan kerja	,585	,120	,471	4,860	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

STEP 4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551 ^a	,303	,267	2,767

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, golongan, disiplin kerja, jabatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259,776	4	64,944	8,483	,000 ^b
	Residual	597,140	78	7,656		
	Total	856,916	82			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, golongan, disiplin kerja, jabatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9,597	4,086		2,349	,021
	Jabatan	-,857	,538	-,241	-1,592	,115
	Golongan	,577	,665	,131	,867	,388
	disiplin kerja	,233	,113	,208	2,064	,042
	lingkungan kerja	,498	,125	,401	3,973	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

d. Hasil Uji Deskriptif

Statistics

	Y	X1	X2
N	Valid	83	83
	Missing	0	0

Mean	29,8072	28,6867	28,4578
Std. Deviation	3,23268	2,88363	2,60066
Minimum	21,00	22,00	20,00
Maximum	35,00	34,00	32,00

a. Kinerja Pegawai

Kategori	Interval skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	X > 33,03	9	11%
Sedang	26,57 ≤ X ≤ 33,03	60	72%
Cukup	X < 26,57	14	17%
Jumlah		83	100%

b. Disiplin

Kategori	Interval skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	X > 31,56	15	18%
Sedang	25,8 ≤ X ≤ 31,56	56	67%
Cukup	X < 25,8	12	15%
Jumlah		83	100%

c. lingkungan

Kategori	Interval skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	X > 31,05	9	11%
Sedang	25,85 ≤ X ≤ 31,05	65	78%
Cukup	X < 25,85	9	11%
Jumlah		83	100%

e. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y	X1	X2
N		83	83	83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29,8072	28,6867	28,4578
	Std. Deviation	3,23268	2,88363	2,60066
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	,138 ,061 -,138	,085 ,083 -,085	,145 ,087 ,-,145
Kolmogorov-Smirnov Z		1,259	,777	1,322
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084	,583	,061

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

f. Hasil Uji Linieritas

a. Disiplin (X1)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y	Between Groups	204,333	12	17,028	1,826	,060
	X1	Linearity	108,494	1	108,494	11,638
		Deviation from Linearity	95,838	11	8,713	,935
		Within Groups	652,583	70	9,323	,513
		Total	856,916	82		

b. Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y	Between Groups	311,471	10	31,147	4,111	,000
	X2	Linearity	202,745	1	202,745	26,763
		Deviation from Linearity	108,725	9	12,081	1,595
		Within Groups	545,445	72	7,576	,133
		Total	856,916	82		

g. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,883	1,132
,883	1,132