

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)  
Kesehatan Cabang Utama Surakarta)**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Faradella Candra Damayanto  
12808141047**

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

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN  
SOSIAL (BPJS) KESEHATAN CABANG UTAMA SURAKARTA)

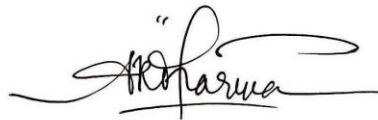
SKRIPSI

Oleh:  
FARADELLA CANDRA DAMAYANTO  
12808141047



Disetujui

Dosen Pembimbing,



Arum Darmawati, SE., MM.  
NIP. 198004052005012002

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Utama Surakarta)”, yang disusun oleh Faradella Candra Damayanto, NIM: 12808141047, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 25 Juni 2019 dan dinyatakan lulus.



Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
Farlianto, MBA.	Ketua Penguji		17/7/2019
Arum Darmawati, MM.	Sekretaris Penguji		17/7/2019
Setyabudi Indartono, Ph.D	Penguji Utama		17/7/2019

Yogyakarta, 19 Juli 2019

Fakultas Ekonomi



  
Dr. Sugiharsono, MSi.

NIP. 19550328 198303 1 0021

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Faradella Candra Damayanto  
NIM : 12808141047  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI  
PADA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN  
SOSIAL (BPJS) KESEHATAN CABANG UTAMA  
SURAKARTA)**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 25 Juni 2019

Penulis,

Faradella Candra Damayanto  
NIM 12808141047

## MOTTO

*“Barang siapa yang menempuh jalan dalam rangka menuntut ilmu, niscaya Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”*

*(Sabda Rasulullah SAW)*

*“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Oleh karena itu, jika kamu telah selesai dari suatu tugas, kerjakan tugas lain dengan sungguh-sungguh dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu memohon dan mengharap”*

*(QS. Al-Insyirah: 6-8)*

*“(ingatlah). Ketika kamu meminta pertolongan kepada Tuhanmu, lalu diperkenankan-Nya bagimu: Sesungguhnya aku akan mendatangkan bala bantuan kepadamu dengan seribu malaikat yang datang berturut-turut.”*

*(QS. Al-Anfal: 9)*

*“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu menjadi penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”*

*(Q.S. Al-Baqarah: 153)*

*“Tidak pernah ada kata terlambat untuk membuat versi terbaik dalam hidupmu”*

*(Merry Riana)*

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirabbil 'alamin*

*Dengan mengucap syukur atas kehadiran Allah SWT, Tuhan semesta alam. Sembah sujudku atas segala limpahan berkah dan rahmatMu yang tak terhingga*

*Ku persembahkan tulisan ini sebagai wujud terimakasihku kepada:*

*“Almarhum bapak dan ibuku tercinta atas segala dukungan dan doa. Bahwasanya tidak ada kata yang sanggup menggambarkan betapa besar kasih sayang, cinta dan pengorbanan kalian untuk anak-anak”*

*“Adik Dimas yang selalu memberikan dorongan agar cepat menyelesaikan pendidikan, keluarga ibu Maryani dan ibu Aning yang telah memberikan dorongan finansial kepada penulis dalam menyelesaikan kuliah”*

*“Sahabat-sahabat seperjuangan dalam menuntut ilmu, cita dan cinta”*

*Terimakasih semuanya*

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)  
Kesehatan Cabang Utama Surakarta)**

**Oleh:**

**Faradella Candra Damayanto  
NIM. 12808141042**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta sebanyak 102 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta = 0,515$ ;  $p=0,000$ ;  $\Delta R^2 = 24,5\%$ ); (2) lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta ( $\beta = 0,453$ ;  $p=0,000$ ;  $\Delta R^2 = 20,3\%$ ); dan (3) disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta ( $\beta$  pada variabel disiplin kerja =  $0,397$ ;  $p=0,000$ ; dan  $\beta$  pada variabel lingkungan kerja =  $0,313$ ;  $p=0,001$ ; dan  $\Delta R^2 = 32,9\%$ ).

**Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai**

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON  
THE EMPLOYEES PERFORMANCE (A STUDY OF EMPLOYEES IN  
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KESEHATAN  
MAIN BRANCH OF SURAKARTA)**

By:  
Faradella Candra D  
NIM. 12808141047

**ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) the effect of work discipline variables on employee performance, (2) the effect of work environment variables on employee performance, and (3) the effect of work discipline variables and work environment on employee performance.*

*This study included causal associative research with a quantitative approach. The population of this study were 102 employees of the Main Branch of BPJS Kesehatan Surakarta Branch. Data was collected by a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression.*

*The results of the study show that: (1) work discipline has a positive and significant effect on the performance of the Surakarta Main Branch BPJS employees. This is evidenced by the beta coefficient ( $\beta = 0.515$ ;  $p = 0,000$ ;  $\Delta R2 = 24.5\%$ ); (2) the work environment has a positive and significant influence on the performance of the Main Branch Health BPJS Surakarta employees ( $\beta = 0.453$ ;  $p = 0,000$ ;  $\Delta R2 = 20.3\%$ ); and (3) work discipline and work environment have a positive and significant effect on the performance of employees of the Surakarta Main Branch BPJS ( $\beta$  on work discipline variables =  $0.397$ ;  $p = 0,000$ ; and  $\beta$  on work environment variables =  $0.313$ ;  $p = 0.001$ ; and  $\Delta R2 = 32.9\%$ ).*

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

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia dan petunjuk Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Utama Surakarta)” dengan baik dan lancar.

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 sekaligus penguji utama, terima kasih telah meluangkan waktunya serta masukan dan arahan untuk skripsi ini
4. Arum Darmawati, SE., MM., selaku dosen pembimbing skripsi, terima kasih atas waktu, bimbingan dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
5. Farlianto, MBA., selaku ketua penguji yang telah meluangkan waktunya serta masukan dan arahan untuk skripsi ini.

6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Wanita terhebat dan yang saya cintai seumur hidup saya yaitu ibu, Ibu Danik sosok yang selalu memberikan ridho dan selalu mendukung dan mendoakan setiap langkah kecilku.
8. Almarhum Bapak tercinta, Bapak Suyamto yang telah mengajarkan tanggung jawab dan selalu bekerja keras.
9. Adikku Dimas Satriya Damayanto yang selalu memberikan dukungan dan pengertian di dalam keluarga.
10. Sahabat-sahabatku, Kania, Ian dan Afan yang selalu menemani dan memberi dukungan bagi penulis.
11. Teman-temanku, Daisy yang selalu memberikan semangat, masukan, dan mendorong untuk lekas menyelesaikan skripsi.
12. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2012 khususnya konsentrasi SDM kelas A.
13. BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta yang telah memberikan kesempatan dan bantuan untuk skripsi ini terkhusus untuk Pak Djonik, Mbak Ratri dan Mbak Sakti.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

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,



Faradella Candra Damayanto  
NIM. 12808141047

## DAFTAR ISI

COVER .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	20
C. Batasan Masalah .....	21
D. Rumusan Masalah .....	21
E. Tujuan Penelitian .....	22
F. Manfaat Penelitian .....	22
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>24</b>
A. Landasan Teori.....	24
1. Kinerja.....	24
2. Disiplin Kerja.....	29
3. Lingkungan Kerja.....	32
B. Penelitian yang Relevan .....	37
C. Kerangka Berpikir .....	39
D. Paradigma Penelitian .....	44
E. Hipotesis Penelitian .....	45

<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
A. Desain Penelitian .....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
C. Definisi Operasional Variabel .....	46
D. Populasi dan Sampel.....	49
E. Teknik Pengumpulan Data .....	50
F. Instrumen Penelitian .....	50
G. Uji Instrumen.....	51
H. Teknik Analisis Data.....	56
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>61</b>
A. Hasil Penelitian .....	61
1. Analisis Deskriptif .....	61
2. Uji Prasyarat Analisis .....	67
3. Pengujian Hipotesis .....	69
B. Pembahasan .....	72
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>80</b>
A. Kesimpulan .....	80
B. Keterbatasan Penelitian .....	81
C. Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

1. Data Jumlah Kartu Salah Cetak/Kartu Rusak BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta periode Januari sampai Oktober 2016.....	5
2. Data Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta periode 2015-2018.....	7
3. Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta periode 2017.....	8
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
5. Data Keterlambatan Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Surakarta periode Januari hingga Desember 2017.....	12
6. Kisi-kisi instrumen.....	51
7. Hasil Uji CFA.....	53
8. Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha.....	54
9. Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity.....	54
10. Hasil Uji Reliabilitas.....	56
11. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
12. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia.....	62
13. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
14. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
15. Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai.....	65
16. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja.....	66
17. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	67
18. Hasil Uji Normalitas.....	68
19. Hasil Uji Linieritas.....	68
20. Hasil Uji Multikolinieritas.....	69
21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	70
22. Ringkasan Hasil Hipotesis.....	72

## DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian.....	44
------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian.....	90
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	94
3. Data Penelitian.....	97
4. Data Karakteristik Responden.....	100
5. Data Kategorisasi.....	103
6. Hasil Uji Validitas CFA (Tahap 1).....	106
7. Hasil Uji Validitas CFA (Tahap 2).....	107
8. Hasil Uji Reliabilitas.....	108
9. Hasil Uji Korelasi Product Moment.....	109
10. Perhitungan Diskriminan.....	110
11. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	111
12. Hasil Uji Deskriptif.....	112
13. Rumus Perhitungan Kategorisasi.....	113
14. Hasil Uji Kategorisasi.....	115
15. Hasil Uji Normalitas.....	116
16. Hasil Uji Linieritas.....	117
17. Hasil Uji Multikolinieritas.....	118
18. Hasil Uji Regresi Berganda (1).....	119
19. Hasil Uji Regresi Berganda (2).....	121

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di dalam sebuah perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal dan mesin tidak sama dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Perlakuan terhadap masing-masing sumber daya juga berbeda, khususnya sumber daya manusia atau yang biasa disebut pegawai. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri, karena faktor untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan ada pada kinerja pegawai. Apabila produktivitas kerja pegawai tinggi maka kinerja yang didapat akan tinggi. Sebaliknya, jika produktivitas pegawai rendah maka kinerja yang mereka hasilkan akan rendah.

Perusahaan harus mampu mengelola pegawai dengan baik agar kinerja pegawai dapat maksimal. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dilakukan perusahaan untuk dapat mencapai *output* yang telah

ditentukan. Panggabean (2002:17) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi pula oleh disiplin dan inisiatif para pesertanya. Perilaku yang berkaitan dengan disiplin, inisiatif, wewenang dan tanggung jawab akan mencerminkan apakah organisasi berjalan secara efisien dan efektif atau tidak. Efektivitas dan efisiensi tersebut pada akhirnya akan menentukan *performance* (kinerja) organisasi tersebut.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS merupakan lembaga yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia menurut Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011. BPJS Kesehatan beroperasi sejak 1 Januari 2014, yang mana sebelumnya bernama PT ASKES. BPJS Kesehatan memiliki visi yaitu “Cakupan Semesta 2019” dimana paling lambat 1 Januari 2019 seluruh penduduk Indonesia memiliki jaminan kesehatan nasional untuk memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatannya yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan yang handal, unggul dan terpercaya.

Tanggung jawab BPJS Kesehatan sangat berat khususnya tanggung jawab sosial yang harus diemban. BPJS Kesehatan bertanggung jawab langsung kepada pemerintah pusat guna menjalankan tugas sebagai lembaga kesehatan seperti melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta, memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja, mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta dan memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan

Sosial kepada masyarakat. Untuk meningkatkan pelayanan maka BPJS Kesehatan mendirikan 12 kantor Divisi Regional dan beberapa Kantor Perwakilan/Kantor Cabang di setiap kabupaten/kota. Kantor Layanan Operasional Kabupaten/Kota (KLOK) merupakan perpanjangan tangan dari Kantor Cabang yang bertugas sebagai pusat pelayanan informasi, rekrutmen peserta, pengelolaan pemberian manfaat (*benefit*) kepada peserta, serta pengelolaan hubungan kemitraan dengan BPJS Kesehatan. Tujuan dari dibentuknya kantor Divisi Regional maupun Kantor Perwakilan/Kantor Cabang untuk memudahkan akses dan meningkatkan efektivitas rentang kendali operasional wilayah kerja BPJS Kesehatan serta meningkatkan hubungan kemitraan dengan seluruh pemangku kepentingan.

BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta merupakan salah satu Kantor Cabang dari Divisi Regional VI yang membawahi lima wilayah kerja Kabupaten/Kota, yaitu Kota Surakarta, Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Wonogiri, Kabupaten Sragen, dan Kabupaten Sukoharjo. Kantor Cabang Utama Surakarta sendiri memiliki tugas untuk melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta, memverifikasi klaim yang diajukan peserta, memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja, mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta dan memberikan informasi dan/atau melakukan sosialisasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada masyarakat. Apabila tugas-tugas tersebut mampu dilaksanakan dengan baik oleh BPJS

Kesehatan Cabang Utama Surakarta maka kegiatan tersebut dapat berjalan dengan lancar yang berimbas pada pemberian pelayanan yang prima kepada masyarakat.

BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Surakarta yang membawahi lima Kabupaten/kota menargetkan kurang lebih sekitar 4,2 juta jiwa terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan pada akhir periode 2017. Tetapi faktanya, dari data yang dipaparkan oleh Unit Umum dan SDM Kantor BPJS Kesehatan Cabang Surakarta cakupan angka belum melampaui target, pada tahun 2018 triwulan II peserta yang terdaftar berjumlah 2,8 juta jiwa. Target tersebut baru memenuhi 68% dari target semula yang telah direncanakan untuk periode tahun 2018 yaitu sebesar 85%. Perencanaan target 85% untuk tahun 2018 bertujuan untuk nantinya pada tahun 2019 visi “Cakupan Semesta 2019” dapat tercapai, di mana semua masyarakat (100%) khususnya yang berada dibawah BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta sudah menjadi peserta BPJS Kesehatan. Jarak antara capaian dengan target terbilang masih cukup jauh, dikhawatirkan jika jarak tersebut semakin melebar untuk ke depannya maka target 100% akan susah untuk dicapai.

Kendala yang banyak dihadapi masyarakat untuk menjadi peserta BPJS karena kurangnya informasi atau sosialisasi yang mereka terima, hal ini menjadikan masyarakat enggan untuk mendaftar BPJS Kesehatan. Karena mereka merasa tidak tahu apa saja hal yang harus dilakukan untuk menjadi peserta BPJS seperti syarat-syarat yang harus dipenuhi.

Kurangnya sosialisasi yang dilakukan akan berakibat pada terhambatnya masyarakat untuk melakukan pendaftaran peserta BPJS Kesehatan. Selain kendala informasi dan sosialisasi, kendala lain yang penulis temukan ketika terjun ke lapangan adalah banyak sekali kesalahan pencetakan kartu JKN/KIS. Kartu tersebut merupakan kartu yang akan dibagikan kepada peserta yang telah terdaftar BPJS Kesehatan untuk nantinya bisa digunakan oleh peserta guna menerima manfaat dari jaminan kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah lewat BPJS Kesehatan. Berikut data jumlah kartu salah cetak/kartu rusak BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.

**Tabel 1. Data Jumlah Kartu Salah Cetak/Kartu Rusak BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta periode Januari sampai Oktober 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Produksi KIS</b>	<b>Jumlah Kartu Salah Cetak</b>	<b>Presentase (%)</b>
Januari	6.746	361	5,35
Februari	7.051	294	4,16
Maret	11.356	407	3,58
April	7.112	263	3,69
Mei	8.006	242	3,02
Juni	6.527	287	4,39
Juli	6.196	259	4,18
Agustus	6.971	216	3,09
September	6.235	337	5,40
Oktober	7.843	312	4,01
Rata-rata	7.404	297	4,08

Sumber : Unit Kepesertaan BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta

Dari data Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah kartu JKN/KIS salah cetak mengalami angka yang cukup fluktuatif dalam

periode Januari hingga Oktober 2016 dengan rata-rata presentase sejumlah 4,08%. Dalam kurun waktu sepuluh bulan kesalahan cetak pada KIS paling banyak terjadi pada bulan September dengan presentase 5,40%. Kesalahan ketika proses pencetakan kartu JKN/KIS berimbas pada lamanya distribusi kartu kepada peserta. Hal tersebut juga akan berdampak pada selesainya semua tugas target penyelesaian kepesertaan BPJS Kesehatan, semakin banyak kendala dalam proses pendaftaran kepesertaan maka target untuk Cakupan Semesta 2019 juga akan meleset.

Tentunya pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya agar masyarakat dapat merasakan pelayanan jaminan kesehatan yang diselenggarakan pemerintah. Perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kuantitas kerja, kualitas kerja, dan tanggung jawab pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan tanggung jawab pada pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan akan melakukan evaluasi terhadap kinerja para pegawainya dengan membandingkan antara jumlah yang mereka kerjakan dengan target yang telah ditetapkan, apakah sudah sesuai dengan perencanaan sebelumnya atau belum. Kinerja pegawai yang baik akan

menghasilkan hasil yang positif, dan kinerja pegawai yang kurang baik akan menghasilkan hasil yang negatif. Berikut data hasil pencapaian kinerja pegawai yang penulis peroleh dari Kepala Unit Umum dan SDM BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.

**Tabel 2. Data Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai  
BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta  
periode 2015-2018 (dalam %)**

<b>Triwulan</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>Target Triwulan</b>
I	73	75	76	77	80
II	79	79	74	76	80
III	81	78	75	-	80
IV	77	79	78	-	80

Sumber : Unit Umum dan SDM BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta

Dari data yang tertera di Tabel 2 merupakan data hasil pencapaian kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Penilaian kinerja tersebut berbentuk Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menampilkan capaian kinerja pegawai dengan target yang telah ditentukan. Indikator Kinerja Utama (IKU) yang baik menampilkan gambaran data yang jelas dan terukur dari hasil kerja yang ditetapkan perusahaan. Ukuran yang digunakan dalam Indikator Kinerja Utama berupa indikator-indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab pegawai, kerjasama pegawai dan inisiatif pegawai. Penilaian kinerja dilakukan dalam waktu tiga bulan sekali atau disebut triwulan, untuk target pertriwulan yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 80%. Dari tabel penilaian kinerja tersebut dapat dilihat mengalami angka yang fluktuatif dari tahun 2015 hingga tahun 2018, dan pada tahun 2017 para pegawai

tidak dapat mencapai target dalam periode satu tahun, kemudian untuk tahun 2018 sampai pada triwulan pertama hingga kedua mengalami penurunan kinerja. Karena target yang telah ditentukan tidak tercapai maka apa yang diharapkan pun tidak tercapai, hal tersebut juga dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Untuk dapat mengetahui gambaran kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta berikut data indikator kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.

**Tabel 3. Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta periode 2017 (dalam %)**

<b>Indikator</b>	<b>Nilai</b>	<b>Nilai ideal</b>
Kualitas kerja	71	80
Kuantitas kerja	69	80
Tanggung jawab	67	80
Kerjasama	73	80
Inisiatif	69	80

Sumber: Unit Umum dan SDM BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta

Dari paparan Tabel 3 didapatkan bahwa nilai rata-rata masing-masing indikator kerja tidak mencapai nilai ideal. Nilai dari indikator kualitas kerja dinyatakan dengan angka 71 dimana angka tersebut masih kurang dari nilai ideal yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 80, artinya hasil kerja pegawai kurang dari standar yang telah ditentukan. Kemudian nilai dari indikator kuantitas kerja dinyatakan dengan angka 69 dimana angka tersebut masih kurang dari nilai ideal yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 80, artinya besaran *output* yang dihasilkan kurang dari standar yang telah ditentukan perusahaan. Kemudian nilai dari indikator tanggung jawab pegawai dinyatakan dengan angka 67 dimana

angka tersebut masih kurang dari nilai ideal yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 80, artinya pegawai dinilai kurang bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, sehingga waktu penyelesaian tugas tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Kemudian nilai dari indikator kerja sama antar pegawai dinyatakan dengan angka 73 dimana angka tersebut merupakan nilai tertinggi dari masing-masing indikator kerja, artinya dari indikator-indikator kerja yang telah dilihat kerja sama pegawai dinilai paling tinggi nilai rata-rata kinerjanya yang mana pegawai terlihat kompak dengan pegawai lain dalam mengerjakan pekerjaan. Untuk yang terakhir adalah indikator inisiatif, nilai dari indikator inisiatif dinyatakan dengan angka 69 dimana angka tersebut masih kurang dari nilai ideal yang ditetapkan yaitu sebesar 80, artinya pegawai dinilai kurang mempunyai inisiatif dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan, mereka hanya menunggu perintah dari atasan.

Dari data rata-rata kinerja pegawai nilai dari semua indikator belum mencapai nilai ideal. Pada indikator kualitas kerja masih terdapat beberapa pekerjaan yang belum sesuai, contohnya seperti masih terdapat banyak kesalahan cetak dan kartu rusak dalam pencetakan kartu JKN/KIS yang mana masalah ini menghambat perusahaan dalam memenuhi target yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator kedua yaitu kuantitas kerja yang salah satu contohnya ditunjukkan dengan besaran target yang belum bisa dipenuhi oleh pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Pada indikator ketiga yaitu tanggung jawab, pegawai dinilai kurang

bertanggung jawab dalam mengemban tugas yang diberikan, beberapa tugas dinilai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh atasan. Indikator keempat yaitu kerja sama, hubungan kerja sama antar pegawai dan atasan maupun pegawai dengan pegawai dinilai masih kurang dimana terdapat beberapa pekerjaan yang tidak sesuai harapan karena kurangnya kerjasama antar pegawai. Masalah tersebut dapat menghambat penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya oleh atasan. Pada indikator kelima yaitu inisiatif, pegawai dinilai kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas mereka hanya menunggu perintah dari atasan mereka dan kurang adanya gagasan baru yang diusulkan dari para pegawai.

Dari data Tabel 2 dan Tabel 3 dapat diketahui mengapa kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta kurang optimal atau tidak sesuai dengan target perusahaan yang dinyatakan dalam tabel 2 yaitu karena pegawai belum mencapai target yang ditentukan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu sebesar 80%, yang disebabkan oleh kurang optimalnya kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab pegawai, kerjasama antar pegawai, dan inisiatif pegawai.

Menurut Siagian (2009), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja dan komunikasi. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi pada peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai, yang nantinya akan berdampak pada

organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi atau memberikan dampak terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.

Penulis mencoba mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta dengan melakukan *pra-survey*. *Pra-survey* dilakukan dengan cara menyebar angket tertutup kepada 20 pegawai. Dalam angket tersebut pegawai diharuskan untuk memilih dua opsi jawaban yang sudah disediakan.

**Tabel 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

No.	Faktor yang mempengaruhi	Jumlah Jawaban
1	Motivasi	8
2	Lingkungan Kerja	14
3	Disiplin Kerja	12
4	Komitmen	6

Sumber : Hasil *Pra-Survey*

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh hasil *pra-survey* yang menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil dari *pra-survey* didapatkan jawaban sebagai berikut, faktor motivasi sebanyak 8 jawaban, faktor lingkungan kerja sebanyak 14 jawaban, faktor disiplin kerja sebanyak 12 jawaban, dan faktor komitmen sebanyak 6 jawaban. Dapat disimpulkan dari hasil *pra-survey* tersebut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terletak pada disiplin kerja para pegawai dan lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai yang ditinjau dari hasil *pra-survey* antara lain adalah disiplin kerja sebanyak 12 jawaban dan lingkungan kerja sebanyak 16 jawaban.

Pegawai dituntut untuk disiplin karena untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan sikap disiplin, baik disiplin pada dirinya sendiri, pada tugas yang diemban maupun pada peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Rivai (2004:444) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta dapat dilihat dari data keterlambatan pegawai yang penulis dapatkan dari Unit Umum dan SDM BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta pada tabel berikut.

**Tabel 5. Data Keterlambatan Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Surakarta periode Januari hingga Desember 2017**

Bulan	Jumlah Pegawai Terlambat	Presentase (%)
Januari	36	35,2
Februari	28	27,4
Maret	36	35,2
April	23	22,5
Mei	33	32,3
Juni	41	40,1
Juli	42	41,1
Agustus	39	38,2
September	37	36,2
Oktober	32	31,3
November	33	32,3
Desember	35	34,3
Rata-rata	34	33,8

Sumber : Unit Umum dan SDM BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta

Berdasarkan Tabel 5 data keterlambatan pegawai dapat dilihat jumlah rata-rata presentase pegawai yang terlambat menyentuh angka

yaitu sebesar 33,8%. Presentase tertinggi dari data keterlambatan pegawai terdapat pada bulan Juli yaitu sebesar 41,1% dan presentase terendah terdapat pada bulan April yaitu sebesar 22,5%. Dalam setiap bulan masih ada saja pegawai yang terlambat masuk ke kantor. Hal ini mengindikasikan adanya sikap indisipliner yang dilakukan oleh pegawai BPJS Kesehatan, keterlambatan pegawai mengakibatkan pekerjaan yang harus dimulai tepat waktu menjadi tidak tepat waktu sehingga penyelesaian tugas pun juga tidak dapat selesai tepat waktu. Pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan hari tersebut menjadi menumpuk dihari berikutnya. Kinerja pegawai juga akan terkena dampak yang dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan dari perusahaan. Pegawai yang melanggar aturan akan diberikan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat pelanggaran sanksi terbagi atas tiga tingkatan yaitu hukuman disiplin ringan (teguran lisan dan tertulis), hukuman disiplin sedang (penundaan kenaikan gaji dan pangkat serta penurunan pangkat), dan hukuman disiplin berat (pemberhentian dengan tidak hormat).

Menurut Sinungan (2008: 148), disiplin dapat mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan adalah meningkatkan kualitas perusahaan dengan peningkatan disiplin kerja. Kinerja pegawai dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat

merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Sehingga disiplin menjadi salah satu faktor penting yang harus menjadi perhatian dalam sebuah perusahaan.

Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Tentunya setiap manajer mengharapkan semua pegawai yang memiliki disiplin baik. Disiplin yang baik dicerminkan dengan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Isabella Riska Pantow (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Tondano” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS) Tondano. Hal ini juga didukung dengan pendapat Hasibuan (2000:190) “semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Selain itu, disiplin bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai,

karena lingkungan kerja yang baik merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Mangkunegara (2009:68) menyatakan bahwa “motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Nitisemito (1982:183) mengungkapkan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi (Sedarmayati, 2007).

Dewasa ini, banyak perusahaan sering mengabaikan faktor lingkungan kerja yang ada disekitar mereka. Manajer dituntut untuk lebih peka dalam memperhatikan kondisi yang ada di perusahaan baik itu yang berada di dalam maupun di luar tempat kerja agar pegawai dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman. Lingkungan kerja mengambil peranan untuk terciptanya suasana kerja yang nyaman dan kondusif bagi para

pegawai. Lingkungan kerja yang baik atau kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai, begitu juga jika lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas kerja dan semangat kerja pegawai perusahaan.

Untuk mengetahui gambaran umum lingkungan kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta, penulis melakukan observasi dan menemui beberapa pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai, beberapa masalah yang timbul berasal dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dimulai dengan lingkungan kerja fisik seperti ruang kerja yang terlalu sempit dan keterbatasan ruangan kerja disetiap divisi. Dalam satu ruangan terdapat empat divisi yang memiliki tempat duduk yang saling berdekatan yaitu divisi keuangan, pemasaran, IT dan SDM. Kenyamanan dan ketidakleluasaan pegawai dalam bekerja sering mereka keluhkan. Untuk divisi lain seperti kepesertaan khususnya bagian pencetakan KIS terletak di lantai tiga dan yang terintegrasi langsung dengan bagian pelayanan kepesertaan di lantai satu sehingga pegawai yang melakukan pekerjaan tersebut harus turun naik tangga selama kegiatan produksi berlangsung. Hal tersebut mengakibatkan waktu yang ditempuh untuk memproduksi KIS sedikit lebih lama.

BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta memiliki data arsip yang disimpan disebuah gudang di luar kantor yang jaraknya kurang lebih 30 meter dari kantor, mengharuskan pegawai untuk keluar ke gedung kantor

ketika membutuhkan data di ruang arsip tersebut. Selain memiliki data arsip untuk menunjang pekerjaan pegawai, BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta juga memiliki Portal Sistem Informasi Manajemen. Portal ini membantu pegawai dalam memasukkan data para mitra maupun peserta ke dalam sistem BPJS Kesehatan, namun Portal Sistem Informasi Manajemen ini sering kali mengalami gangguan dan mengakibatkan terhambatnya proses kerja. Pegawai harus menunggu sampai portal tersebut tidak mengalami gangguan, hal ini sangat berdampak pada produktivitas para pegawai.

Selain itu, ketika hujan deras tembok di dalam ruangan terlihat adanya rembesan air yang mengakibatkan lantai menjadi basah. Keadaan tersebut membuat pegawai menjadi panik dan tidak berkonsentrasi dalam bekerja. Pencahayaan dalam setiap ruang terlihat sangat rendah, baik pencahayaan listrik maupun pencahayaan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup. Pencahayaan yang relatif redup membuat kondisi lingkungan menjadi tidak kondusif. Tidak jarang pula listrik padam ketika pegawai sedang melakukan pekerjaan, ketika listrik sesekali padam pegawai mengeluhkan bahwa hal tersebut membuat pekerjaan mereka semakin lama untuk terselesaikan. Hal ini sangat menghambat pekerjaan pegawai dimana pekerjaan mereka didominasi menggunakan perangkat komputer.

Dalam hal melayani peserta, keluhan para peserta biasanya akan ditindak lanjuti oleh Unit Kepesertaan yang berada di lantai bawah.

Namun ketika masalah yang dihadapi peserta sangat serius, terkadang peserta dihadapkan dengan pegawai di Unit Pemasaran. Peserta harus naik ke lantai dua menuju ruangan Unit pemasaran, ruangan tersebut diduduki oleh empat divisi, yaitu pemasaran, keuangan, IT dan SDM. Masuknya peserta ke ruang tersebut maka secara tidak langsung pegawai unit keuangan dan SDM merasa tidak memiliki privasi. Mereka menganggap banyaknya peserta yang masuk justru mengganggu konsentrasi mereka dalam bekerja. Masing-masing divisi juga merasakan bahwa tata letak tempat duduk mereka terlalu berdekatan sehingga merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Masalah lingkungan kerja non fisik yang dialami pegawai antara lain hubungan pegawai dengan atasan terlihat tidak terlalu dekat, beberapa pegawai sangat membatasi diri dengan atasan mereka. Alasannya adalah mimik wajah serius yang sering ditunjukkan membuat mereka merasa takut.

Jika dilihat dari hasil observasi penulis, lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas pegawai dalam bekerja. Walaupun sering diabaikan, lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai bahkan lebih dari pada itu. Pada dasarnya lingkungan kerja disekitar pegawai mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Penelitian yang dilakukan oleh Anas Iswandi (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS

Ketenagakerjaan Yogyakarta” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

Dari hasil pra-riset atau observasi, data di lapangan yang dianggap mempengaruhi kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta belum sepenuhnya benar. Untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut agar dapat diketahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Terdapat beberapa acuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pantow (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Tondano” hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Iswandi (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, diindikasikan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta”

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis di kantor BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Nilai angka kepesertaan BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta belum mencapai target yang telah ditentukan.
2. Data kinerja pegawai menunjukkan angka yang fluktuatif dan belum mencapai target yang telah ditentukan.
3. Banyaknya kesalahan cetak pada produksi Kartu Indonesia Sehat (KIS)/ Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang berdampak pada lamanya pencapaian target kepesertaan.
4. Nilai rata-rata kinerja pegawai belum mencapai angka ideal.
5. Masih terdapat pegawai yang terlambat datang yang ditunjukkan pada data keterlambatan pegawai, dan presentase keterlambatan tiap bulan mengalami fluktuasi.
6. Ruangan dan tata letak tempat kerja pegawai yang belum memenuhi standar.
7. Data Arsip yang berada di luar gedung membuat pegawai harus meluangkan waktu mereka ke luar gedung untuk mengambil data tersebut.
8. Portal Sistem Informasi Manajemen yang sering mengalami gangguan dapat menghambat produktivitas kerja pegawai.

9. Kondisi pencahayaan yang terlalu redup dan sering kali terjadi mati listrik sangat menghambat kerja para pegawai.
10. Ketika hujan terjadi rembesan air hujan di dalam beberapa sudut gedung yang mengganggu aktifitas pegawai.
11. Kurang terjalinnya kedekatan antara pegawai dengan pimpinan yang ada di BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Penelitian ini berfokus pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.”**

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sekaligus sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM sekaligus sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

### 3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

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

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

###### **a. Definisi Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Kinerja menurut Hasibuan (2000:34) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Moh. As'ad (2001:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Wirawan (2009:5) menjelaskan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Syamsi (2001:73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Dari berbagai definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi alat ukur dalam menentukan pencapaian kerja pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

b. Indikator kinerja

Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011:61), yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

#### 4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### 5. Inisiatif

Keinginan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan.

Indikator kinerja menurut Mathis, Robert L. dan Jackson.

John H. (2006:378) adalah sebagai berikut:

##### 1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

##### 2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang

diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2014:153) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

Pegawai yang memiliki kinerja tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### d. Jenis-Jenis Kinerja

Terdapat tiga jenis kinerja yang dikemukakan oleh Prawirosentono (1999:138) di dalam sebuah perusahaan, antara lain:

##### 1. Kinerja Administratif

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Di samping itu, kinerja administratif berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi kerja antarunit kerja.

##### 2. Kinerja Operasional

Kinerja yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan. Kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumberdaya (seperti modal,

bahan baku, teknologi dan lain-lain) tergantung pada sumber daya manusia yang mengerjakannya.

### 3. Kinerja Strategik

Kinerja strategik suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungan dan kemampuan adaptasi (penyesuaian) perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya di mana dia beroperasi. Biasanya kebijakan strategik dipegang oleh *top-management* karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar yang melingkungi kehidupan perusahaan.

## 2. Disiplin Kerja

### a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (1982:199) kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Pendapat dari Simamora (2004:234) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Hasibuan (2000:190) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Rivai (2004:444) menyebutkan disiplin kerja adalah

suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat bagi perusahaan untuk mengontrol pegawai melalui peraturan yang telah dibuat, dan apabila terdapat pegawai yang melanggar peraturan tersebut maka perusahaan berhak menjatuhkan sanksi kepada mereka.

#### b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin pegawai:

##### 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.

c. Karakteristik Disiplin Kerja

Disiplin kerja terbagi menjadi dua jenis (Terry, 2006) yaitu:

1. *Self discipline*. Disiplin ini timbul karena kesadaran dari dalam diri seseorang secara sukarela mematuhi peraturan karena ia merasa telah menjadi bagian dalam organisasi.
2. *Command discipline*. Disiplin yang muncul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Menurut Mangkunegara terdapat 2 bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin preventif

Yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

#### d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Setiyawan dan Waridin (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

### 3. Lingkungan Kerja

#### a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (1982: 183) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya (Logahan, 2009). Menurut Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Dari beberapa definisi menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2001), ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

##### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai  
(seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

## 2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Contohnya adalah hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan.

## c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1982) terdiri dari:

### 1. Suasana kerja

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

### 2. 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.

### 3. Hubungan dengan rekan kerja

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

#### d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (1982:184) adalah sebagai berikut:

##### 1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

##### 2. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja.

Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

### 3. Pertukaran udara

Di dalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

### 4. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

### 5. Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising.

### 6. Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 7. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman 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 Pantow (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Tondano” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS) Tondano.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Gulita (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Surakarta” menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Armansyah, Aziz dan Rossanty (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu
4. Penelitian yang dilakukan oleh Iswandi (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, Utami dan Aini (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang)” menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **C. Kerangka Berpikir**

#### **1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Setiap pegawai harus memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Disiplin harus ditanamkan pada manajer agar pegawai senantiasa mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan tanpa adanya rasa terpaksa dalam menjalankan sebuah aturan. Leiden (2011:63) mengemukakan bahwa dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah”.

Dari data keterlambatan pegawai BPJS Kesehatan Cabang Umum Surakarta menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai masih rendah. Rata-rata hampir setiap bulan masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan

maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Sikap karyawan yang taat dan patuh terhadap peraturan adalah hal yang sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan dan disiplin menjadi bagian penting dari sikap ini. Trahan dan Steiner (2012:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai.

Dari uraian di atas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

**H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.**

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan bagaian yang ada di dalam komponen kerja. Lingkungan terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidak nyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013)

Menurut Sedarmayanti (2013) Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja

karyawan dalam bekerja. Kondisi kerja yang menyenangkan akan mempengaruhi kesungguhan kerja pada pegawai. Jika pegawai bersungguh-sungguh dalam bekerja maka kinerja pegawai pun ikut meningkat. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang tidak baik akan menimbulkan rasa bosan dan tidak fokus dalam bekerja. Apabila rasa bosan maupun ketidakfokusan pegawai dalam bekerja biasanya berpengaruh menurunya prestasi dan ada kecenderungan untuk mengalihkan aktivitas pada sesuatu yang lain. Tentunya pegawai yang tidak fokus dalam bekerja akan berdampak pada kinerja yang menurun.

Beberapa hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta memperlihatkan bahwa adanya ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang dinilai kurang baik. Beberapa masalah yang terlihat seperti kurangnya keluluasaan pegawai dalam bekerja yang disebabkan oleh terlalu rapatnya meja kursi tempat mereka bekerja. Beberapa pegawai merasa terganggu dengan kondisi tersebut. Selain itu, ruang kerja mereka dirasa terlalu redup, pencahayaan yang masuk di dalam ruangan dianggap masih kurang. Tak jarang, mati listrik terjadi ketika jam kerja sedang berlangsung. Padahal pekerjaan pegawai didominasi menggunakan perangkat komputer. Mati listrik menyebabkan pekerjaan mereka terhambat sementara waktu. Ketika hujan, dinding ruangan terlihat adanya rembesan air yang

menyebabkan adanya aliran air di lantai. Hal tersebut dirasa mengganggu jalannya kerja pegawai. Portal Sistem Informasi Manajemen BPJS Kesehatan pun tak luput dari gangguan yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan pegawai.

Penciptaan dan penataan lingkungan kerja yang baik dinilai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika masalah-masalah tersebut tidak terjadi di dalam lingkungan mereka, pasti pekerjaan pegawai tidak banyak yang tertunda hanya karena lingkungan yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat menunjang pekerjaan pegawai sekaligus lingkungan yang dapat meningkatkan performa kerja pegawai. Jika performa kerja meningkat maka kinerja pun juga akan meningkat. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.**

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja antara lain

meningkatkan disiplin kerja dan menyediakan lingkungan yang kondusif bagi pegawai.

Disiplin kerja diperlukan perusahaan untuk mengkomunikasikan kebijakan perusahaan agar sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja. Trahan dan Steiner (2012:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai. menurut Sedarmayanti (2013) Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi serta bekerja di lingkungan yang kondusif akan mencapai kinerja yang tinggi. Begitu pun sebaliknya, pegawai yang memiliki disiplin yang rendah dan bekerja di lingkungan yang tidak kondusif cenderung memiliki kinerja yang rendah.

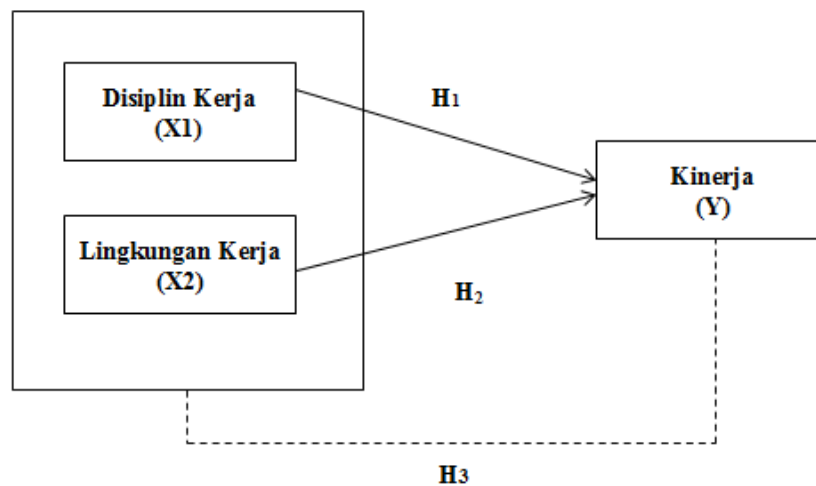
Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.**

#### 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 :

—————> : Pengaruh antar variabel

-----> : Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara simultan

H1 : Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

H2 : Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

H3 : Disiplin Kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan 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 BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.

H2: Lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.

H3: Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel (Sugiyono, 2010). Penelitian ini akan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta yang beralamat di Jalan KH Agus Salim nomor 2 Purwosari, Laweyan, Solo. Sedangkan waktu pelaksanaannya pada Bulan Agustus 2016 sampai selesai.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan

kinerja pegawai. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Variabel terikat (dependen)

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

- a. Kinerja

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) merupakan *output* yang dihasilkan pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. (Mangkunegara, 2011:75)

2. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011).

Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta untuk mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan dapat dilihat dalam bentuk sikap maupun keluaran yang mereka hasilkan dalam bekerja.

Menurut Rivai (2005) terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin pegawai:

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.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1982) terdiri dari:

1) Suasana kerja

Indikator ini adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) 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.

3) Hubungan dengan rekan kerja

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

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta sebanyak 102 orang. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta, sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau semua anggota populasi.

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

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner/angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005). Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2010:45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

- |        |                       |        |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS  | : Sangat Setuju       | skor 4 |
| 2. S   | : Setuju              | skor 3 |
| 3. TS  | : Tidak Setuju        | skor 2 |
| 4. STS | : Sangat Tidak Setuju | skor 1 |

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel disiplin, lingkungan kerja dan kinerja dalam bentuk angket. Instrument yang digunakan mengadopsi dari penelitian sebelumnya. Angket yang disajikan berisi 17 pertanyaan, yang terdiri dari 5 pertanyaan tentang kinerja, 6 pertanyaan tentang disiplin kerja dan 6 pertanyaan tentang

lingkungan kerja. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen**

No	Variabel	Indikator	Item
1	Kinerja (Mangkunegara, 2011)	1. Kualitas	1
		2. Kuantitas	2
		3. Tanggung jawab	3
		4. Kerjasama	4
		5. Inisiatif	5
2	Disiplin Kerja (Rivai, 2005)	1. Ketaatan pada standar kerja	1,2
		2. Ketaatan pada peraturan kerja	3,4
		3. Ketaatan pada standar kerja	5,6
3	Lingkungan Kerja (NitiseMITO, 1982)	1. Suasana Kerja	1,2
		2. Tersedianya fasilitas kerja	3
		3. Hubungan dengan rekan kerja	4,5,6

## G. Uji Instrumen

Untuk mengetahui data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan realibilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat diketahui layak tidaknya data yang terkumpulkan. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid reliabel (Sugiyono, 2010)

### 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, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi 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. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor.

Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Uji CFA**

No	Variabel	Item	1	2	3
1	Kinerja Pegawai	Kinerja1		0,848	
		Kinerja2		0,895	
		Kinerja3		0,855	
		Kinerja4		0,962	
		Kinerja5		0,958	
2	Disiplin Kerja	Disiplin1	0,957		
		Disiplin2	0,970		
		Disiplin3	0,972		
		Disiplin4	0,963		
		Disiplin5	0,941		
		Disiplin6	0,965		
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan1			0,920
		Lingkungan2			0,866
		Lingkungan3			0,873
		Lingkungan4			0,652
		Lingkungan5			0,901
		<b>Lingkungan6</b>			<b>0,460</b>

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat satu butir pertanyaan yang gugur yaitu lingkungan kerja 6 karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5.

Tahap selanjutnya dilakukan uji validitas instrumen (konstruk) yang meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

*Convergent Validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent Validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada variabel disiplin kerja sebesar 0,961; variabel lingkungan kerja sebesar 0,778; dan variabel kinerja sebesar 0,903; sehingga nilai ini menunjukkan

bahwa variabel/konstruk berbeda. AVE *value* ditunjukkan pada Tabel 8.

**Tabel 8. Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha**

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Disiplin Kerja	2,93	0,56	0,961	<b>0,985</b>		
Lingkungan Kerja	2,98	0,65	0,778	0,341***	<b>0,906</b>	
Kinerja	3,34	0,48	0,903	0,475***	0,446***	<b>0,945</b>

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal

b. *Divergent Validity*

*Divergent Validity* diukur berdasarkan nilai korelasi dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. Analisis korelasi menunjukkan tentang derajat (seberapa kuat) hubungan antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi (0,00-0,199 = sangat rendah, 0,200-0,399 = rendah, 0,400-0,599 = sedang, 0,600-0,799 = kuat, 0,800-1,000= sangat kuat) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuat hubungan antar variabel tersebut (Spearman, 1904). *Discriminant validity* digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpang tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 yang artinya antar variabel berbeda (Campbell dan Fiske, 1959).

**Tabel 9. Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity**

Variabel	AVE	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	0,961	0,961	0,116	0,225
Lingkungan Kerja	0,778	<b>0,361</b>	0,778	0,199
Kinerja	0,903	<b>0,492</b>	<b>0,482</b>	0,903

Keterangan:

Nilai AVE ditunjukkan pada kolom 1

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,8; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Dengan metode *Alpha Cronbrach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbrach*  $> 0,60$  (Ghozali, 2011). Cortina (dalam Fatah, 2015) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut :

1)  $0,80 - 1,00 =$  Reliabilitas Baik

2)  $0,60 - 0,79 =$  Reliabilitas Diterima

3)  $< 0,60 =$  Reliabilitas Buruk

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai

*cronbach`s alpha* masing-masing variabel disajikan pada Tabel 10 berikut.

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach`s alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,985	Reliabilitas baik
2	Lingkungan Kerja	0,906	Reliabilitas baik
3	Kinerja	0,945	Reliabilitas baik

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen dari tiga variabel yang diteliti memiliki reliabilitas baik atau reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

#### H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu per satu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. 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

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar peneliti tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan signifikan dan representative (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- a)  $H_0$  diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig (2-tailed)  $> level\ of\ significant$  ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  ditolak (Nugroho, 2005)
- b)  $H_0$  ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig (2-tailed)  $< level\ of\ significant$  ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  diterima (Nugroho, 2005)

### 2) 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 kurang dari 0,05.

### 3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas 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 Factor (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  $VIF \geq 10$ .

### 3. Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2011) 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). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi

yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua variabel atau lebih variabel independen.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus(-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+).

#### 4. Uji Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )

Menurut Suryana (2009) delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil. Nilai koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) 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 ( $\Delta R^2$ ), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan (3) pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta sebanyak 102 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

##### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

##### **a. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

## 1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 11 di bawah ini:

**Tabel 11. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	44	43,1
Perempuan	58	56,9
Jumlah	102	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 43,1% dan pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 56,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta berjenis kelamin perempuan (56,9%).

## 2) Usia

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia disajikan pada Tabel 12 berikut ini:

**Tabel 12. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 tahun	30	29,4
31-40 tahun	51	50,0
41-50 tahun	18	17,6
51-60 tahun	3	2,9
Jumlah	102	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 29,4%, pegawai yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 50,0%, pegawai yang berusia antara 41-50 tahun

sebanyak 17,6%, dan pegawai yang berusia antara 51-60 tahun sebanyak 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta berusia antara 31-40 tahun (50,0%).

### 3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 13 berikut ini:

**Tabel 13. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	0	0,0
SMP	0	0,0
SMA/SMK	0	0,0
Diploma	3	2,9
Sarjana	94	92,2
Master	5	4,9
Doktor	0	0,0
Jumlah	102	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang berpendidikan Diploma sebanyak 2,9%, pegawai yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 92,2%, dan pegawai yang berpendidikan Master (S2) sebanyak 4,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta berpendidikan Sarjana (S1) (92,2%).

### 4) Lama Kerja

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan lama kerja disajikan pada Tabel 14 berikut ini:

**Tabel 14. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Lama Kerja**

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	4	3,9
1-5 tahun	98	96,1
6-10 tahun	0	0,0
11-15 tahun	0	0,0
>15 tahun	0	0,0
Jumlah	102	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan lama kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3,9% dan pegawai dengan lama kerja antara 1-5 tahun sebanyak 96,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta dengan lama kerja 1-5 tahun (96,1%).

#### **b. Deskripsi Kategori Variabel**

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai terhadap variabel penelitian yang meliputi: disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

##### 1) Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai diperoleh nilai minimum sebesar 13,00; nilai maksimum sebesar 20,00; mean sebesar 16,7157; dan standar deviasi sebesar 2,38135. Selanjutnya variabel kinerja pegawai dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing

mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja pegawai disajikan pada Tabel 15 berikut ini.

**Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 19,10$	18	17,6
Sedang	$14,33 \leq X < 19,10$	62	60,8
Rendah	$X < 14,33$	22	21,6
Jumlah		102	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 17,6%, pegawai dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 60,8%, dan pegawai dengan kinerja dalam kategori rendah sebanyak 21,6%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai dengan kinerja dalam kategori sedang yaitu 60,8%.

## 2) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 11,00; nilai maksimum sebesar 24,00; mean sebesar 17,5882; dan standar deviasi sebesar 3,38123. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada Tabel 16 berikut ini.

**Tabel 16. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 20,97$	22	21,6
Sedang	$14,21 \leq X < 20,97$	57	55,9
Rendah	$X < 14,21$	23	22,5
Jumlah		102	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 21,6%, pegawai dengan disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 55,9%, dan pegawai dengan disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 22,5%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai dengan disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu 55,9%.

### 3) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 8,00; nilai maksimum sebesar 20,00; mean sebesar 14,9216; dan standar deviasi sebesar 3,23865. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada Tabel 17 berikut ini.

**Tabel 17. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 18,16$	21	20,6
Sedang	$11,68 \leq X < 18,16$	64	62,7
Rendah	$X < 11,68$	17	16,7
Jumlah		102	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 17 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang menilai lingkungan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 20,6%, pegawai yang menilai lingkungan kerja dalam kategori sedang sebanyak 62,7%, dan pegawai yang menilai lingkungan kerja dalam kategori rendah sebanyak 16,7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai dengan lingkungan kerja dalam kategori sedang yaitu 62,7%.

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 18. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,081	Normal
Disiplin Kerja	0,512	Normal
Lingkungan Kerja	0,240	Normal

Sumber: Data Primer 2019

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ( $\text{sig} > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Ali Muhson, 2005: 58).

#### **b. Uji Linieritas**

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

**Tabel 19. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,342	Linier
Lingkungan Kerja	0,314	Linier

Sumber: Data primer 2019

Hasil uji linieritas pada Tabel 19 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 20 di bawah ini:

**Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,884	1,131	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,884	1,131	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer 2019

Dari Tabel 20 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi

berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*

**Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi**

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Pegawai			
	Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
Jenis Kelamin	0,011	0,038	0,050	0,059
Usia	-0,052	-0,110	-0,042	-0,090
Pendidikan	-0,025	0,111	-0,047	0,064
Lama Kerja	-0,054	-0,076	-0,062	-0,076
Disiplin Kerja		0,515***		0,397***
Lingkungan Kerja			0,453***	0,313**
$R^2$	0,008	0,253***	0,211***	0,337***
$\Delta R^2$	0,008	0,245	0,203	0,329

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

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

Berdasarkan Tabel 21 di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,515 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPJS ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,245 atau 24,5%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat; maka kinerja pegawai meningkat.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,453 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,203 atau 20,3%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat; maka kinerja pegawai meningkat.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,397 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,313 dan  $p=0,001$ ; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,329 atau 32,9%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja meningkat; maka kinerja pegawai meningkat.

**Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis**

No	Hipotesis	Hasil
1.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Terbukti
2.	Lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Terbukti
3.	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Terbukti

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,515 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,245 atau 24,5%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat; maka kinerja pegawai meningkat.

Leiden (2011:63) mengemukakan bahwa dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka

masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah”. Trahan dan Steiner (2012:129) pun menjelaskan bahwa disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Rivai (2004:444) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2005) terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin pegawai antara lain: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Indikator pertama dari disiplin kerja adalah kehadiran. Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai. Kehadiran karyawan tentunya akan memengaruhi kinerja karyawan pada aspek kualitas. Kehadiran yang tinggi dapat meningkatkan ketaatan akan peraturan, memiliki etika kerja yang baik, dan mengurangi pekerjaan yang tertunda menjadi cepat untuk terselesaikan. Kehadiran kerja karyawan dapat berupa mengikuti jadwal kerja yang ditentukan, siap untuk memulai kerja tepat waktu, tetap berada di kantor pada saat hari kerja untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban.

Ketepatan waktu bukan hanya mengenai tiba di kantor pada waktu yang tepat setiap pagi, namun juga tidak terlambat kembali ke kantor saat jam istirahat. Dengan demikian adanya kehadiran kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan karena tidak ada lagi pekerjaan yang tertunda untuk dikerjakan.

Indikator kedua dari disiplin kerja adalah ketaatan pada peraturan kerja. Ketaatan pada peraturan kerja dinilai dapat menciptakan kerjasama yang tinggi dengan karyawan lain. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Karyawan juga mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Bersedia menjalankan perintah yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktif di tempat kerja dalam arti tidak bermalas-malasan dalam bekerja. Tidak meninggalkan pekerjaan di waktu jam kerja. Bersedia kerja lembur dan sanggup menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mampu meningkatkan prestasi dalam pekerjaan. Dengan demikian adanya ketaatan pada peraturan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kerjasama antar karyawan, sehingga kinerja pegawai juga meningkat.

Indikator ketiga dari disiplin kerja adalah ketaatan pada standar kerja. Ketaatan pada standar kerja dapat menciptakan tanggung jawab

pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Pegawai yang disiplin akan menggunakan jam kerjanya secara maksimal untuk bekerja, karena mereka merasa mempunyai tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Dengan penggunaan jam kerja secara maksimal, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pantow (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Tondano” dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,453 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,203 atau 20,3%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat; maka kinerja pegawai meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2013) Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Nitisemito (1982) indikator lingkungan kerja meliputi: suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai, dan hubungan dengan rekan kerja. Indikator lingkungan kerja pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah suasana kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Dengan adanya suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif seperti, ruang yang bersih, pencahayaan yang cukup, pemilihan warna ruangan yang sesuai, jauh dari kebisingan, akan mendorong pegawai bekerja lebih baik, karena pegawai merasa nyaman ketika bekerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja.

Indikator lingkungan kerja kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah tersedianya fasilitas untuk pegawai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Fasilitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja secara lengkap/mutakhir. Peralatan kerja yang dimaksud disini seperti tersedianya jumlah komputer, mesin *fotocopy*, koneksi internet yang lancar, jumlah ruang kerja yang sesuai kapasitasnya, dll. Ketika suatu organisasi memiliki fasilitas kerja yang lengkap, maka pegawai akan dapat bekerja secara maksimal, sehingga kinerja pegawai meningkat.

Indikator ketiga dari lingkungan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja dapat menciptakan terjadinya kerjasama antar karyawan. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Ketika dalam sebuah organisasi terdapat hubungan yang harmonis antar pegawai, maka komunikasi antar pegawai akan lancar, selain itu akan terjalin kerjasama yang baik antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya kerjasama yang baik antar pegawai atau rekanan kerja, diharapkan kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iswandi (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

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

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,397 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,313 dan  $p=0,001$ ; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga

diterima. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,329 atau 32,9%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja meningkat; maka kinerja pegawai meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Setiap perusahaan akan melakukan evaluasi terhadap kinerja para pegawainya dengan membandingkan antara jumlah yang mereka kerjakan dengan target yang telah ditetapkan, apakah sudah sesuai dengan perencanaan sebelumnya atau belum. Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan hasil yang positif, dan kinerja pegawai yang kurang baik akan menghasilkan hasil yang negatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja diperlukan perusahaan untuk mengkomunikasikan kebijakan perusahaan agar sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Pegawai dituntut untuk dapat disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai. Lingkungan yang nyaman dan kondusif akan mendukung pegawai untuk melakukan pekerjaan secara disiplin. Keterkaitan antara disiplin dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan, Utami dan Aini (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,515 dan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,245 atau 24,5%.
2. Lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,453 dan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,203 atau 20,3%.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. **Hal ini dibuktikan** dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,397 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,313 dan  $p=0,001$ . Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,329 atau 32,9%.

## B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam memprediksi kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja pegawai sebesar 32,9%. Dengan demikian masih terdapat 67,1% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja pegawai, seperti: motivasi berprestasi, budaya organisasi, dan penempatan kerja. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

## C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta
  - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja pada indikator “ketaatan pada peraturan kerja” mendapatkan skor terendah (285), oleh karena itu, pimpinan BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawai dengan cara memberikan kesadaran bagi para pegawai untuk bersedia menjalankan perintah yang ditetapkan, tidak bermalas-malasan dalam bekerja, tidak meninggalkan pekerjaan di waktu jam kerja, bersedia kerja lembur dan sanggup menyelesaikan pekerjaan tepat

waktu. Langkah-langkah ini diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja, sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja pada indikator “suasana kerja dan fasilitas kantor” mendapatkan skor terendah (293), oleh karena itu, pimpinan BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta disarankan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan cara: menjalin hubungan kerja yang lebih baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja, menciptakan komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan demi membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat tercipta kerjasama antar karyawan. Pimpinan BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta juga disarankan untuk menyediakan fasilitas kerja yang lengkap untuk menunjang kelancaran pekerjaan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
  - a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja pegawai, dan melibatkan variabel lain seperti: gaya motivasi berprestasi, budaya organisasi, dan penempatan kerja, karena pada penelitian sebelumnya variabel ini terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
  - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi agar dapat mengetahui variabel yang memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai.

### 3. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stakeholder* BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM sekaligus sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan aspek-aspek SDM seperti: disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai secara lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. (2003). *The Art of HRD Strategic Human Resource Management, A Guide To Action*. (AtiCahyani). Jakarta: PT Gramedia.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013*.
- Armansyah, Andi; Azis, Idris; Rossanty, Niluh Putu Evvy. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako, Vol 4.3: 235-244*.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Semarang: UDIP.
- 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*.
- Dudung Juhana dan Haryati. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship. Vol. 7, No.2*
- Fatah, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gardjito, Aldo Herlambang, dkk. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1*.

- Ghoniayah, Nunung. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol 2, No 2.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gulita, R. N. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional" Veteran" Yogyakarta)
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iswandi, Anas. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta*. (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional" Veteran" Yogyakarta)
- Leiden, Robert. 2011, *Managing Individual Performance In Works Groups*. *Journal Human Resources Management*.
- Logahan, J. M. (2009). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem. *Jurnal The WINNERS*, Vol. 10
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Hubeis, Aida Vitayala. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- McDonald & Lawton. (1977). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Moch As'ad. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Nitisemito, Alex S. (1982). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, B. A. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Panggabean, Mutiara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pantow, I. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Tondano. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 4 (1)*.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Retnaningsih, Hartini. (2018). Kendala Pencapaian Target Kepesertaan Program JKN/KIS. *Kajian Singkat terhadap Isu Aktual dan Strategis Vol. X, No. 01*.
- Rivai, Veithzal Fauzi dan Basri, MA. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2011). *Organizational Behavior (14th Edition)*. England: Pearson Education Limited.
- Robert. L Mathis & John H.Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtunuwu, H. J, dkk (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(3)*.
- Santoso dan Ashari. (2005). *Anaslistic Statistic dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Sedarmayanti, Putri. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Setiawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Semarang: UDIP.
- Setiawan, D., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(2), 47-55.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JIBEKA)*. Vol.9, No 1
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2008). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, P. D. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam*. Jakarta: Pranada Media Group
- Syamsi, Ibnu. (2001). *Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Fisipol UGM.
- Terry R, George. (2009). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Timpe, Dale. (1992). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Sarana Kerja, Penerjemah Sofyan Chikmat*. Yogyakarta: Ilex Media Komputindo.
- Trahan, Wanda A., Steiner, Dirk D, (2012). *Factor Affecting Supervisors Use Of Disciplinary Action Following poor Performance*. *Journal Of Organizational Behaviour*.

Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Waridin, M. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 197-209

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yunanda, M. A. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(1).

Website:

<http://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/m/?module=profile&id=2>

# LAMPIRAN

## 1. Kuesioner Penelitian

**Yth.  
Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta  
Di tempat**

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 BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta**".

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,

Faradella Candra D  
NIM. 12808141047

**Petunjuk pengisian**

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (✓).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki .

**Data Responden**

Jenis Kelamin: (\_\_\_\_\_)

1. Laki-laki
2. Perempuan

Usia: (\_\_\_\_\_)

1. 20 – 30 tahun
2. 31 – 40 tahun
3. 41 – 50 tahun
4. 51 – 60 tahun

Pendidikan terakhir: (\_\_\_\_\_)

1. Sekolah Dasar (SD)
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP)
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) / Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)
4. Diploma
5. Sarjana (S1)
6. Master (S2)
7. Doktor (S3)

Lama bekerja: (\_\_\_\_\_)

1. < 1 tahun
2. 1 – 5 tahun
3. 6 – 10 tahun
4. 11 – 15 tahun
5. > 15 tahun

## Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

<b>No.</b>	<b>Pernyataan Kinerja</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Taget pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat				
2.	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja				
3.	Saya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja				
4.	Saya dapat bekerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				
5.	Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan				
<b>No.</b>	<b>Pernyataan Disiplin Kerja</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya				
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
3.	Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan Saya dalam bekerja				
4.	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan				
5.	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan				
6.	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik				

No.	Pernyataan Lingkungan Kerja	SS	S	TS	STS
1.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.				
2.	Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.				
3.	Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya				
4.	Saya membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.				
5.	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja				
6.	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.				

## DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	Kinerja					Disiplin Kerja						Lingkungan Kerja					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	1	4	4
7	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
8	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
14	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
15	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4
17	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	4	4
19	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4
20	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
21	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
26	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2
27	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	1
28	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2
29	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2
31	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	2	2
32	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2
33	4	4	4	4	4	2	2	1	3	3	2	2	2	2	4	2	2
34	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4
35	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1
36	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	2	2

No	Kinerja					Disiplin Kerja						Lingkungan Kerja					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
38	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	4	2	2	2	3	2	2
39	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2
40	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2
41	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
42	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4
43	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
44	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
47	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
49	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	2
51	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2	2
52	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2
53	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
54	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	2
57	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3
58	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3
60	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
61	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4
62	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
63	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2
65	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2
66	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
67	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
68	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
69	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3
70	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
72	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
73	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	1
74	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
75	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3
76	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4

No	Kinerja					Disiplin Kerja						Lingkungan Kerja					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
77	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	4	4
78	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4
79	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
80	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2
82	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
83	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
87	4	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1
88	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2
89	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2
90	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2
91	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	2	2
92	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2
93	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	4	2	2
94	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	1
96	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2
97	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2
98	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	4	2	2	2	4	2	2
99	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2
100	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2
101	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
102	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4

## DATA PENELITIAN

No	Kinerja						Disiplin Kerja						Lingkungan Kerja						
	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	JML
1	3	3	3	1	3	13	3	4	2	4	2	3	18	2	1	1	2	2	8
2	3	3	3	1	3	13	2	4	1	2	2	3	14	2	1	1	2	2	8
3	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	4	3	16	3	2	2	3	3	13
4	3	3	3	1	3	13	2	2	2	2	1	2	11	1	2	1	2	2	8
5	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	3	22	3	3	4	3	4	17
6	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	1	4	17	4	4	3	3	4	18
7	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	2	3	11
8	3	4	4	4	4	19	2	4	4	4	4	4	22	3	4	3	3	3	16
9	3	3	3	2	3	14	2	2	3	3	1	3	14	3	3	4	2	2	14
10	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	4	4	24	3	2	3	3	3	14
11	3	4	4	4	4	19	3	3	3	2	1	3	15	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	15	3	3	4	2	3	3	18	4	4	4	4	3	19
13	3	3	3	1	3	13	3	2	2	3	1	1	12	2	2	2	2	2	10
14	3	3	3	1	3	13	2	3	2	2	3	2	14	2	2	2	2	2	10
15	3	4	3	3	4	17	3	3	2	2	3	3	16	2	1	1	2	2	8
16	3	4	4	4	4	19	2	1	4	2	2	2	13	4	3	3	4	3	17
17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	3	19	2	1	1	2	2	8
18	4	1	4	4	4	17	3	2	2	2	2	3	14	2	2	2	2	2	10
19	4	2	4	4	3	17	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	2	2	10
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	23	3	4	3	4	3	17
21	3	3	3	3	4	16	3	2	2	3	4	2	16	3	2	3	3	3	14
22	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	16
23	4	4	4	4	3	19	2	3	3	2	2	4	16	4	3	3	3	3	16
24	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	3	20	2	3	3	3	4	15
25	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	2	2	16	4	4	4	4	3	19
26	3	4	4	4	4	19	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	3	14
27	3	3	3	2	3	14	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	3	2	11
28	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16
29	3	3	3	1	3	13	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	3	3	15
30	4	4	4	4	4	20	4	3	3	2	4	2	18	4	4	4	4	4	20
31	3	3	3	1	3	13	4	4	2	3	2	3	18	4	4	3	4	4	19
32	4	3	4	4	4	19	3	3	2	2	2	3	15	3	3	4	3	3	16
33	4	1	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	2	2	13
34	3	3	3	3	3	15	4	3	2	2	2	3	16	4	4	4	4	3	19
35	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	4	4	22	3	3	2	3	3	14
36	3	4	3	3	2	15	3	4	3	4	2	4	20	4	4	3	4	4	19
37	3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	13

No	Kinerja						Disiplin Kerja						Lingkungan Kerja						
	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	JML
38	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	4	21	3	3	2	3	3	14
39	3	4	4	3	4	18	3	3	2	2	3	2	15	2	2	2	2	2	10
40	3	4	4	3	4	18	2	2	3	3	2	3	15	4	4	4	4	3	19
41	3	4	3	3	3	16	2	3	2	3	2	2	14	3	2	2	2	2	11
42	3	3	4	4	4	18	4	2	3	2	3	4	18	4	4	3	4	4	19
43	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	2	4	18
44	3	3	3	2	3	14	4	3	3	2	3	3	18	3	3	3	3	2	14
45	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	3	4	18
46	4	1	4	4	4	17	2	3	3	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16
47	3	3	4	4	3	17	4	2	2	3	4	3	18	4	3	3	4	3	17
48	3	4	4	3	3	17	4	2	3	1	2	2	14	3	2	2	3	2	12
49	3	3	3	4	3	16	3	3	4	4	3	3	20	3	3	2	3	3	14
50	4	4	4	3	3	18	2	4	1	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15
51	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	4	4	4	3	19
52	4	4	4	4	4	20	2	2	3	3	4	3	17	3	3	3	3	4	16
53	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	4	22	3	2	3	3	4	15
54	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	3	21	4	4	3	4	4	19
55	3	4	4	4	4	19	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
56	3	3	3	4	3	16	3	4	3	2	2	3	17	3	3	2	3	3	14
57	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	4	3	17
58	3	3	3	1	3	13	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10
59	4	4	4	4	4	20	4	3	2	3	3	4	19	4	4	4	4	4	20
60	2	3	3	3	3	14	4	3	3	3	4	3	20	4	3	3	3	3	16
61	4	1	4	4	4	17	4	3	3	4	4	3	21	3	3	3	2	2	13
62	3	4	3	3	3	16	2	2	4	3	4	4	19	3	4	3	3	3	16
63	3	3	4	3	3	16	4	4	3	3	2	3	19	4	3	3	3	4	17
64	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20
65	3	3	3	1	3	13	3	2	2	3	2	2	14	3	2	3	2	3	13
66	3	4	4	3	3	17	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	4	4	20
67	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	4	4	22	2	2	3	3	3	13
68	3	3	3	1	3	13	1	3	3	2	1	3	13	4	3	3	3	2	15
69	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	2	4	18	2	2	3	3	3	13
70	2	3	4	2	2	13	2	3	1	3	3	1	13	3	2	4	3	1	13
71	3	3	3	1	3	13	3	4	3	2	2	3	17	3	3	3	3	2	14
72	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	4	19	3	3	2	3	3	14
73	3	4	4	3	4	18	3	4	4	4	4	4	23	3	2	3	3	4	15
74	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	1	3	15	3	3	3	3	4	16
75	3	4	3	4	4	18	4	3	3	4	4	4	22	3	3	3	3	4	16
76	3	3	3	2	3	14	4	2	2	2	2	2	14	2	2	2	4	3	13

No	Kinerja						Disiplin Kerja						Lingkungan Kerja						
	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	JML
77	3	3	3	4	4	17	4	2	3	3	3	3	18	4	3	3	4	4	18
78	3	3	4	2	3	15	3	3	4	3	4	3	20	2	2	2	2	2	10
79	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	4	3	21	3	2	3	3	4	15
80	4	4	4	4	4	20	2	3	2	2	2	2	13	4	4	4	4	3	19
81	3	3	3	4	4	17	1	2	2	2	2	2	11	3	2	3	3	3	14
82	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	2	2	15	4	4	3	4	4	19
83	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	4	2	19	4	4	4	4	3	19
84	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	1	1	11	2	2	3	4	3	14
85	4	4	4	4	4	20	3	3	2	2	3	3	16	4	3	3	3	3	16
86	3	4	4	4	4	19	3	4	4	2	4	4	21	3	3	4	4	4	18
87	4	3	4	4	4	19	4	4	3	3	3	3	20	3	3	2	3	3	14
88	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	3	19	3	2	3	3	3	14
89	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	4	4	19
90	3	3	3	4	3	16	2	3	2	2	4	3	16	4	4	4	4	3	19
91	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	10
92	3	4	4	3	4	18	2	2	2	3	3	2	14	3	2	3	3	2	13
93	3	3	3	1	3	13	3	3	2	1	1	3	13	2	2	2	1	3	10
94	4	4	4	4	3	19	3	3	4	3	3	2	18	2	4	2	3	3	14
95	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	4	19
96	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	3	3	2	3	3	14
97	4	2	4	4	3	17	3	3	4	2	2	4	18	2	2	3	3	2	12
98	3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	2	2	14	4	4	4	4	3	19
99	3	3	4	4	4	18	3	2	4	4	3	2	18	3	2	3	3	4	15
100	3	3	3	3	3	15	4	2	3	3	2	3	17	4	4	4	4	4	20
101	3	4	4	3	4	18	4	4	2	4	4	4	22	3	3	3	3	4	16
102	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	3	3	13

## DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan_Terakhir	Lama_Kerja
1	Perempuan	20-30 tahun	Diploma	1-5 tahun
2	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
3	Laki-laki	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
4	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana (S1)	<1 tahun
5	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
6	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
7	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
8	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
9	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
10	Perempuan	20-30 tahun	Diploma	1-5 tahun
11	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
12	Laki-laki	31-40 tahun	Master (S2)	1-5 tahun
13	Perempuan	41-50 tahun	Master (S2)	1-5 tahun
14	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
15	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
16	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
17	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
18	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
19	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
20	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
21	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
22	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana (S1)	<1 tahun
23	Laki-laki	20-30 tahun	Sarjana (S1)	<1 tahun
24	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25	Laki-laki	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
26	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
27	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
28	Laki-laki	20-30 tahun	Diploma	1-5 tahun
29	Laki-laki	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
30	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
31	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
32	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
33	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
34	Laki-laki	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
35	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
36	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
37	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
38	Laki-laki	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan_Terakhir	Lama_Kerja
39	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
40	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
41	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
42	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
43	Laki-laki	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
44	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
45	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
46	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
47	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
48	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
49	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
50	Laki-laki	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
51	Laki-laki	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
52	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
53	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
54	Laki-laki	20-30 tahun	Sarjana (S1)	<1 tahun
55	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
56	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
57	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
58	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
59	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
60	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
61	Laki-laki	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
62	Laki-laki	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
63	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
64	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
65	Laki-laki	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
66	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
67	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
68	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
69	Laki-laki	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
70	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
71	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
72	Laki-laki	51-60 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
73	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
74	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
75	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
76	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
77	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
78	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan_Terakhir	Lama_Kerja
79	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
80	Laki-laki	31-40 tahun	Master (S2)	1-5 tahun
81	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
82	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
83	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
84	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
85	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
86	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
87	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
88	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
89	Laki-laki	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
90	Laki-laki	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
91	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
92	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
93	Perempuan	31-40 tahun	Master (S2)	1-5 tahun
94	Perempuan	31-40 tahun	Master (S2)	1-5 tahun
95	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
96	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
97	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
98	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
99	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
100	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
101	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun
102	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun

## DATA KATEGORISASI

No	Kinerja	KTG	Disiplin_Kerja	KTG	Lingkungan_Kerja	KTG
1	13	Rendah	18	Sedang	8	Rendah
2	13	Rendah	14	Rendah	8	Rendah
3	15	Sedang	16	Sedang	13	Sedang
4	13	Rendah	11	Rendah	8	Rendah
5	20	Tinggi	22	Tinggi	17	Sedang
6	15	Sedang	17	Sedang	18	Sedang
7	14	Rendah	17	Sedang	11	Rendah
8	19	Sedang	22	Tinggi	16	Sedang
9	14	Rendah	14	Rendah	14	Sedang
10	16	Sedang	24	Tinggi	14	Sedang
11	19	Sedang	15	Sedang	15	Sedang
12	15	Sedang	18	Sedang	19	Tinggi
13	13	Rendah	12	Rendah	10	Rendah
14	13	Rendah	14	Rendah	10	Rendah
15	17	Sedang	16	Sedang	8	Rendah
16	19	Sedang	13	Rendah	17	Sedang
17	15	Sedang	19	Sedang	8	Rendah
18	17	Sedang	14	Rendah	10	Rendah
19	17	Sedang	17	Sedang	10	Rendah
20	20	Tinggi	23	Tinggi	17	Sedang
21	16	Sedang	16	Sedang	14	Sedang
22	18	Sedang	18	Sedang	16	Sedang
23	19	Sedang	16	Sedang	16	Sedang
24	20	Tinggi	20	Sedang	15	Sedang
25	16	Sedang	16	Sedang	19	Tinggi
26	19	Sedang	17	Sedang	14	Sedang
27	14	Rendah	11	Rendah	11	Rendah
28	20	Tinggi	20	Sedang	16	Sedang
29	13	Rendah	14	Rendah	15	Sedang
30	20	Tinggi	18	Sedang	20	Tinggi
31	13	Rendah	18	Sedang	19	Tinggi
32	19	Sedang	15	Sedang	16	Sedang
33	17	Sedang	24	Tinggi	13	Sedang
34	15	Sedang	16	Sedang	19	Tinggi
35	20	Tinggi	22	Tinggi	14	Sedang
36	15	Sedang	20	Sedang	19	Tinggi
37	13	Rendah	18	Sedang	13	Sedang
38	15	Sedang	21	Tinggi	14	Sedang

No	Kinerja	KTG	Disiplin_Kerja	KTG	Lingkungan_Kerja	KTG
39	18	Sedang	15	Sedang	10	Rendah
40	18	Sedang	15	Sedang	19	Tinggi
41	16	Sedang	14	Rendah	11	Rendah
42	18	Sedang	18	Sedang	19	Tinggi
43	20	Tinggi	22	Tinggi	18	Sedang
44	14	Rendah	18	Sedang	14	Sedang
45	20	Tinggi	21	Tinggi	18	Sedang
46	17	Sedang	20	Sedang	16	Sedang
47	17	Sedang	18	Sedang	17	Sedang
48	17	Sedang	14	Rendah	12	Sedang
49	16	Sedang	20	Sedang	14	Sedang
50	18	Sedang	15	Sedang	15	Sedang
51	20	Tinggi	20	Sedang	19	Tinggi
52	20	Tinggi	17	Sedang	16	Sedang
53	20	Tinggi	22	Tinggi	15	Sedang
54	20	Tinggi	21	Tinggi	19	Tinggi
55	19	Sedang	16	Sedang	15	Sedang
56	16	Sedang	17	Sedang	14	Sedang
57	19	Sedang	23	Tinggi	17	Sedang
58	13	Rendah	14	Rendah	10	Rendah
59	20	Tinggi	19	Sedang	20	Tinggi
60	14	Rendah	20	Sedang	16	Sedang
61	17	Sedang	21	Tinggi	13	Sedang
62	16	Sedang	19	Sedang	16	Sedang
63	16	Sedang	19	Sedang	17	Sedang
64	20	Tinggi	23	Tinggi	20	Tinggi
65	13	Rendah	14	Rendah	13	Sedang
66	17	Sedang	20	Sedang	20	Tinggi
67	16	Sedang	22	Tinggi	13	Sedang
68	13	Rendah	13	Rendah	15	Sedang
69	17	Sedang	18	Sedang	13	Sedang
70	13	Rendah	13	Rendah	13	Sedang
71	13	Rendah	17	Sedang	14	Sedang
72	14	Rendah	19	Sedang	14	Sedang
73	18	Sedang	23	Tinggi	15	Sedang
74	15	Sedang	15	Sedang	16	Sedang
75	18	Sedang	22	Tinggi	16	Sedang
76	14	Rendah	14	Rendah	13	Sedang
77	17	Sedang	18	Sedang	18	Sedang
78	15	Sedang	20	Sedang	10	Rendah

No	Kinerja	KTG	Disiplin_Kerja	KTG	Lingkungan_Kerja	KTG
79	18	Sedang	21	Tinggi	15	Sedang
80	20	Tinggi	13	Rendah	19	Tinggi
81	17	Sedang	11	Rendah	14	Sedang
82	15	Sedang	15	Sedang	19	Tinggi
83	20	Tinggi	19	Sedang	19	Tinggi
84	14	Rendah	11	Rendah	14	Sedang
85	20	Tinggi	16	Sedang	16	Sedang
86	19	Sedang	21	Tinggi	18	Sedang
87	19	Sedang	20	Sedang	14	Sedang
88	16	Sedang	19	Sedang	14	Sedang
89	15	Sedang	19	Sedang	19	Tinggi
90	16	Sedang	16	Sedang	19	Tinggi
91	15	Sedang	11	Rendah	10	Rendah
92	18	Sedang	14	Rendah	13	Sedang
93	13	Rendah	13	Rendah	10	Rendah
94	19	Sedang	18	Sedang	14	Sedang
95	20	Tinggi	23	Tinggi	19	Tinggi
96	19	Sedang	24	Tinggi	14	Sedang
97	17	Sedang	18	Sedang	12	Sedang
98	16	Sedang	14	Rendah	19	Tinggi
99	18	Sedang	18	Sedang	15	Sedang
100	15	Sedang	17	Sedang	20	Tinggi
101	18	Sedang	22	Tinggi	16	Sedang
102	17	Sedang	16	Sedang	13	Sedang

## HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,814
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2401,623
	df	136
	Sig.	,000

#### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
Kinerja1		,848	
Kinerja2		,895	
Kinerja3		,855	
Kinerja4		,962	
Kinerja5		,958	
Disiplin1	,957		
Disiplin2	,970		
Disiplin3	,972		
Disiplin4	,963		
Disiplin5	,941		
Disiplin6	,965		
Lingkungan1			,920
Lingkungan2			,866
Lingkungan3			,873
Lingkungan4			,652
Lingkungan5			,901
Lingkungan6			,460

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

## HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,816
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2377,126
	df	120
	Sig.	,000

#### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
Kinerja1		,848	
Kinerja2		,896	
Kinerja3		,855	
Kinerja4		,962	
Kinerja5		,958	
Disiplin1	,958		
Disiplin2	,972		
Disiplin3	,973		
Disiplin4	,964		
Disiplin5	,941		
Disiplin6	,965		
Lingkungan1			,912
Lingkungan2			,877
Lingkungan3			,878
Lingkungan4			,675
Lingkungan5			,895

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

## HASIL UJI RELIABILITAS

### 1. KINERJA

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	5

### 2. DISIPLIN KERJA

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,985	6

### 3. LINGKUNGAN KERJA TAHAP 1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	6

### 4. LINGKUNGAN KERJA TAHAP 2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	5

## HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

### Correlations

Correlations

		Disiplin Kerja	Lingkungan_Kerja	Kinerja
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	,341**	,475**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	102	102	102
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	,341**	1	,446**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	102	102	102
Kinerja	Pearson Correlation	,475**	,446**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	102	102	102

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

## PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X) x reliabel 1 (M)
Reliabel (X1)	0,985
Reliabel (X2)	0,906
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,892
SQRT	0,945
r hitung X1 dengan X2	0,341
a =	0,361

Komponen	RELIABEL 2 (X) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,985
Reliabel (Y)	0,945
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,931
SQRT	0,965
r hitung X1 dengan Y	0,475
b =	0,492

Komponen	RELIABEL 2 (M) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,906
Reliabel (Y)	0,945
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,856
SQRT	0,925
r hitung X2 dengan Y	0,446
c =	0,482

### 1. Konvergen

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Disiplin_Kerja	2,93	0,56	0,961	<b>0,985</b>		
Lingkungan_Kerja	2,98	0,65	0,778	0,341***	<b>0,906</b>	
Kinerja	3,34	0,48	0,903	0,475***	0,446***	<b>0,945</b>

### 2. Divergen

Variabel	AVE	Disiplin_Kerja	Lingkungan_Kerja	Kinerja
Disiplin_Kerja	0,961	0,961	0,116	0,225
Lingkungan_Kerja	0,778	<b>0,361</b>	0,778	0,199
Kinerja	0,903	<b>0,492</b>	<b>0,482</b>	0,903

## HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Frequencies

#### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Laki-laki	44	43,1	43,1	43,1
	Perempuan	58	56,9	56,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	20-30 tahun	30	29,4	29,4	29,4
	31-40 tahun	51	50,0	50,0	79,4
	41-50 tahun	18	17,6	17,6	97,1
	51-60 tahun	3	2,9	2,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

#### Pendidikan\_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Diploma	3	2,9	2,9	2,9
	Sarjana (S1)	94	92,2	92,2	95,1
	Master (S2)	5	4,9	4,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

#### Lama\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	<1 tahun	4	3,9	3,9	3,9
	1-5 tahun	98	96,1	96,1	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

## HASIL UJI DESKRIPTIF

### Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	102	13,00	20,00	16,7157	2,38135
Disiplin_Kerja	102	11,00	24,00	17,5882	3,38123
Lingkungan_Kerja	102	8,00	20,00	14,9216	3,23865
Valid N (listwise)	102				

### Descriptives (SKALA 1-4)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	102	2,60	4,00	3,3431	,47627
Disiplin_Kerja	102	1,83	4,00	2,9311	,56391
Lingkungan_Kerja	102	1,60	4,00	2,9843	,64773
Valid N (listwise)	102				

## RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

<b>Kinerja</b>	
Mi	= 16,72
Sdi	= 2,38
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 19,10$
Sedang	: $14,33 \leq X < 19,10$
Rendah	: $X < 14,33$

<b>Disiplin Kerja</b>	
Mi	= 17,59
Sdi	= 3,38
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 20,97$
Sedang	: $14,21 \leq X < 20,97$
Rendah	: $X < 14,21$

<b>Lingkungan_Kerja</b>	
Mi	= 14,92
Sdi	= 3,24
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 18,16$
Sedang	: $11,68 \leq X < 18,16$
Rendah	: $X < 11,68$

## HASIL UJI KATEGORISASI

### Frequencies

#### Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tinggi	18	17,6	17,6	17,6
	Sedang	62	60,8	60,8	78,4
	Rendah	22	21,6	21,6	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

#### Disiplin\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tinggi	22	21,6	21,6	21,6
	Sedang	57	55,9	55,9	77,5
	Rendah	23	22,5	22,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

#### Lingkungan\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tinggi	21	20,6	20,6	20,6
	Sedang	64	62,7	62,7	83,3
	Rendah	17	16,7	16,7	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

## HASIL UJI NORMALITAS

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Disiplin_Kerja	Lingkungan_Kerja
N		102	102	102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	16,7157	17,5882	14,9216
	Std. Deviation	2,38135	3,38123	3,23865
Most Extreme Differences	Absolute	,125	,081	,102
	Positive	,108	,081	,073
	Negative	-,125	-,078	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		1,266	,820	1,029
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081	,512	,240

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## HASIL UJI LINIERITAS

### Means

### Kinerja \* Disiplin\_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin_Kerja	Between Groups	(Combined)	188,626	13	14,510	3,324	,000
		Linearity	129,073	1	129,073	29,569	,000
		Deviation from Linearity	59,553	12	4,963	1,137	,342
	Within Groups		384,129	88	4,365		
Total			572,755	101			

### Kinerja \* Lingkungan\_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	167,320	11	15,211	3,377	,001
		Linearity	114,136	1	114,136	25,336	,000
		Deviation from Linearity	53,183	10	5,318	1,181	,314
	Within Groups		405,435	90	4,505		
Total			572,755	101			

## HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Kinerja

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,563 <sup>a</sup>	,317	,303	1,98774

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Disiplin\_Kerja

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,596	2	90,798	22,980	,000 <sup>a</sup>
	Residual	391,159	99	3,951		
	Total	572,755	101			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Disiplin\_Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,660	1,205		7,184	,000		
	Disiplin_Kerja	,257	,062	,365	4,132	,000	,884	1,131
	Lingkungan_Kerja	,237	,065	,322	3,646	,000	,884	1,131

- a. Dependent Variable: Kinerja

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

### Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Usia <sup>a</sup>	.	Enter
2	Disiplin_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter
3	Lingkungan_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,090 <sup>a</sup>	,008	-,033	2,42006	,008	,199	4	97	,938
2	,503 <sup>b</sup>	,253	,214	2,11065	,245	31,524	1	96	,000
3	,581 <sup>c</sup>	,337	,295	1,99898	,084	12,026	1	95	,001

a. Predictors: (Constant), Lama\_Kerja, Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama\_Kerja, Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Disiplin\_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama\_Kerja, Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Disiplin\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

ANOVA<sup>d</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,655	4	1,164	,199	,938 <sup>a</sup>
	Residual	568,099	97	5,857		
	Total	572,755	101			
2	Regression	145,090	5	29,018	6,514	,000 <sup>b</sup>
	Residual	427,665	96	4,455		
	Total	572,755	101			
3	Regression	193,144	6	32,191	8,056	,000 <sup>c</sup>
	Residual	379,611	95	3,996		
	Total	572,755	101			

a. Predictors: (Constant), Lama\_Kerja, Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama\_Kerja, Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Disiplin\_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama\_Kerja, Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Disiplin\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,313	5,054		3,821	,000
	Jenis_Kelamin	,054	,487	,011	,111	,912
	Usia	-,161	,332	-,052	-,484	,629
	Pendidikan_Terakhir	-,215	,874	-,025	-,246	,806
	Lama_Kerja	-,658	1,275	-,054	-,516	,607
2	(Constant)	7,812	4,861		1,607	,111
	Jenis_Kelamin	,183	,426	,038	,431	,667
	Usia	-,340	,291	-,110	-1,166	,246
	Pendidikan_Terakhir	,939	,790	,111	1,188	,238
	Lama_Kerja	-,927	1,113	-,076	-,833	,407
	Disiplin_Kerja	,363	,065	,515	5,615	,000
3	(Constant)	7,553	4,604		1,641	,104
	Jenis_Kelamin	,283	,404	,059	,700	,485
	Usia	-,278	,276	-,090	-1,005	,318
	Pendidikan_Terakhir	,546	,757	,064	,721	,472
	Lama_Kerja	-,933	1,054	-,076	-,885	,378
	Disiplin_Kerja	,279	,066	,397	4,251	,000
	Lingkungan_Kerja	,230	,066	,313	3,468	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Usia	.	Enter
2	Lingkungan_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter
3	Disiplin_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,090 <sup>a</sup>	,008	-,033	2,42006	,008	,199	4	97	,938
2	,459 <sup>b</sup>	,211	,170	2,16945	,203	24,705	1	96	,000
3	,581 <sup>c</sup>	,337	,295	1,99898	,126	18,072	1	95	,000

a. Predictors: (Constant), Lama\_Kerja, Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama\_Kerja, Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Lingkungan\_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama\_Kerja, Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Lingkungan\_Kerja, Disiplin\_Kerja

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,655	4	1,164	,199	,938 <sup>a</sup>
	Residual	568,099	97	5,857		
	Total	572,755	101			
2	Regression	120,929	5	24,186	5,139	,000 <sup>b</sup>
	Residual	451,826	96	4,707		
	Total	572,755	101			
3	Regression	193,144	6	32,191	8,056	,000 <sup>c</sup>
	Residual	379,611	95	3,996		
	Total	572,755	101			

a. Predictors: (Constant), Lama\_Kerja, Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama\_Kerja, Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Lingkungan\_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama\_Kerja, Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Lingkungan\_Kerja, Disiplin\_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,313	5,054		3,821	,000
	Jenis_Kelamin	,054	,487	,011	,111	,912
	Usia	-,161	,332	-,052	-,484	,629
	Pendidikan_Terakhir	-,215	,874	-,025	-,246	,806
	Lama_Kerja	-,658	1,275	-,054	-,516	,607
2	(Constant)	15,115	4,609		3,280	,001
	Jenis_Kelamin	,241	,438	,050	,550	,584
	Usia	-,130	,298	-,042	-,439	,662
	Pendidikan_Terakhir	-,400	,785	-,047	-,510	,611
	Lama_Kerja	-,757	1,143	-,062	-,662	,509
	Lingkungan_Kerja	,333	,067	,453	4,970	,000
3	(Constant)	7,553	4,604		1,641	,104
	Jenis_Kelamin	,283	,404	,059	,700	,485
	Usia	-,278	,276	-,090	-1,005	,318
	Pendidikan_Terakhir	,546	,757	,064	,721	,472
	Lama_Kerja	-,933	1,054	-,076	-,885	,378
	Lingkungan_Kerja	,230	,066	,313	3,468	,001
	Disiplin_Kerja	,279	,066	,397	4,251	,000

a. Dependent Variable: Kinerja