

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS
PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN
ENERGI SUMBER DAYA MINERAL**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh:
Ananda Rowiyan Hideyo
15808141039

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

HALAMAN PERSETUJUAN

TUGAS AKHIR SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM,
PERUMAHAN DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL**

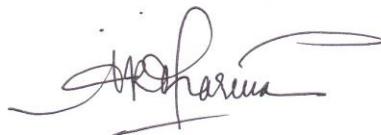
Disusun oleh:

Ananda Rowiyan Hideyo
NIM. 15808141039

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Pengaji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 15 Juli 2019

Pembimbing,



Arum Darmawati, SE., MM.
NIP.19800405 200501 2 002

HALAMAN PENGESAHAN

TUGAS AKHIR SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL

Oleh:

Ananda Rowiyani Hideyo

NIM. 15808141039

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 22 Juli 2019 dan
dinyatakan telah lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, SE.,M.Si.	Ketua Penguji		29/7/2019
Arum Darmawati, SE., MM.	Sekretaris		29/7/2019
Setyabudi Indartono, MM., Ph.D.	Penguji Utama		26/7/2019

Yogyakarta, 29 Juli 2019
Dekan Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Yogyakarta



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ananda Rowiyan Hideyo
NIM : 15808141039
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral"

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

Yogyakarta, 29 Juli 2019

Penulis,



Ananda Rowiyan Hideyo

NIM.15808141039

MOTTO

“Banyak teman, banyak relasi, bersekutu akan tambah mutu”

“Konsep Anda tentang negatif dan positif dapat menjadi positif dan negatif pada orang lain”

-Imam Syaf'i-

“Opini menyebabkan begitu banyak masalah di bumi ini daripada wabah atau gempa bumi. Dengan memperuncing perbedaan pendapat, hal tersebut bisa mendatangkan bencana”

-Imam Malik-

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kehadirat Allah SWT,
karya tulis ini dipersembahkan untuk:

Kedua orangtua yang telah memberikan dukungan dengan kasih, cinta, dan
kesabaran yang luar biasa serta ketulusannya;

Sahabat-sahabat dan rekan seperguruan yang banyak memberi masukan dan
memotivasi untuk maju. Terima kasih atas kebersamaannya untuk selalu
menemani, memberi dukungan, dan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir
skripsi ini.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN
DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL**

Oleh
ANANDA ROWIYAN HIDEO
NIM. 15808141039

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral, dan (3) pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral sebanyak 120 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,285 ($p<0,001$), dengan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,074. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,419 ($p<0,001$), dengan kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,166. (3) Disiplin kerja (β) 0,233 ($p<0,05$) dan lingkungan kerja (β) 0,389 ($p<0,001$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,140.

Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF DINAS PEKERJAAN UMUM
PERUMAHAN DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL**

By:

**ANANDA ROWIYAN HIDEOYO
NIM. 15808141039**

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The effects of work discipline on employee performance of Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral, (2) The effects of work environment on employee performance of Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral, and (3) The effects of work discipline and work environment on employee performance of Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral.

This research is a associate causality using quantitative methods. The sample of this study is 120 employees of Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral. Data collection uses a questionnaire while data analysis is done using multiple linear regression analysis.

The results of the study showed that: (1) There was a positive impact of work discipline on employee performance with beta (β) coefficient 0,285 ($p<0,001$). The proportion of effects of work dicipline on employee performance is (ΔR^2) 0,074. (2) There was a positive relationship between work environment on employee performance with beta (β) coefficient 0,419 ($p<0,001$). The proportion of effects of work environment on employee performance is (ΔR^2) 0,166. (3) work discipline (β) 0,233 ($p<0,05$) and work environment (β) 0,389 ($p<0,001$) positively related to employee performance, with a better relationship between work discipline and work environment towards employee performance of (ΔR^2) 0,140.

Keywords: work discipline, work environment, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral”. Sebagai salah satu syarat memeroleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan dan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Rasa syukur tercurahkan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan kerjasama berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

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, MM., Ph.D., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Sekaligus sebagai penguji utama yang telah memberikan masukan, saran, bimbingan, dan motivasi.
4. Arum Darmawati, SE., MM., sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah sabar dan meluangkan waktunya dalam memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi luar biasa selama penyusunan skripsi ini.
5. M. Lies Endarwati, SE., M.Si., sebagai Ketua Penguji yang telah memberikan masukan, saran, bimbingan, dan motivasi.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
7. Dinas PUP-ESDM, sebuah kehormatan penulis karena sudah diberikan kesempatan untuk melakukan penelitian guna proses penulisan skripsi.
8. Orang tua Bapak SP. Surata & Ibu Wiwik Winarsih termakasih atas doa yang tidak pernah terputus, motivasi, dan semangat, selalu menyertai penulis di setiap langkahnya.

9. Sahabat-sahabat Manajemen UNY, terimakasih telah berproses bersama, memotivasi, dan atas semangatnya. Apapun kalian nanti di masa depan. Semoga selalu dalam lindungan-Nya
10. Teman-teman dan sahabat saya di Universitas Negeri Yogyakarta yang selalu membantu serta memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, *jazakumullah khairon katsiran*, terima kasih banyak atas bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Yogyakarta, 12 Juli 2019

Penulis,



Ananda Rowiyan Hideyo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja Karyawan	12
2. Disiplin Kerja	15
3. Lingkungan Kerja.....	20
B. Penelitian yang Relevan	25

C. Kerangka Pikir.....	26
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	28
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	29
D. Paradigma Penelitian.....	30
E. Hipotesis Penelitian	30
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	31
A. Desain Penelitian	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional Variabel	31
1. Variabel Dependen (Y)	31
2. Variabel Independen (X).....	32
D. Populasi dan Sampel.....	34
1. Populasi	34
2. Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Kisi-kisi Instrumen.....	36
G. Uji Instrumen	37
1. Uji Validitas	37
2. Uji Reliabilitas.....	40
H. Teknik Analisis Data.....	41
1. Analisis Deskriptif	41
2. Uji Asumsi Klasik.....	41
3. Uji Hipotesis	43
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
1. Sejarah Singkat Instansi	45
2. Visi dan Misi	46
3. Struktur Organisasi.....	47

B. Hasil Penelitian	48
1. Analisis Deskriptif	49
2. Uji Asumsi Klasik	55
3. Pengujian Hipotesis.....	58
C. Pembahasan.....	60
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.....	60
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.....	63
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.....	64
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Keterbatasan Penelitian.....	68
C. Saran	68
D. Daftar Pustaka.....	70
E. Lampiran	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Penilaian SKP Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral tahun 2018	3
Tabel 2. Hasil pra survei faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral	5
Tabel 3. Data karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral yang datang terlambat	7
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen.....	36
Tabel 5. Hasil Uji <i>Factor Loading</i>	38
Tabel 6. Hasil Uji <i>Convergent Validity</i>	39
Tabel 7. Hasil Uji <i>Divergent Validity</i>	40
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	51
Tabel 12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 13. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	53
Tabel 14. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 17. Hasil Uji Linieritas.....	56
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 19. Rangkuman Hasil Uji Analisis Regresi	58
Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	30
Gambar 2. Struktur Organisasi Dinas PUP-ESDM	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Penelitian	73
Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas, dan Reliabilitas	77
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden	84
Lampiran 4. Uji Validitas Instrumen	88
Lampiran 5. Uji Reliabilitas Instrumen	89
Lampiran 6. Uji Karakteristik Responden	90
Lampiran 7. Uji Deskriptif	91
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas	93
Lampiran 9. Hasil Uji Linieritas	94
Lampiran 10. Hasil Uji Multikolinearitas	95
Lampiran 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan seseorang yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai suatu keberhasilan pada organisasi atau instansi. Keberhasilan suatu instansi tidak selalu diukur oleh seberapa besar pendapatan yang diperoleh melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu SDM yang berada di instansi. Sumber daya manusia merupakan aspek utama pada instansi, yang berperan sebagai pelaksana kegiatan oprasional mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas. Meskipun berbeda level, seluruh elemen SDM memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan instansi. Kualitas SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan instansi tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja SDM suatu instansi tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Masalah yang sering dihadapi instansi dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Karyawan menjadi aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga instansi harus memperhatikan setiap detail program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang berkompeten dan berdaya saing tinggi.

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi Amstrong, (2009). Kinerja karyawan akan mempengaruhi seberapa besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara, (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diukur melalui indikator seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas menurut Zaputri, dkk (2013).

Salah satu dinas yang memperhatikan pentingnya kinerja karyawan yaitu Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral. Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral merupakan instansi pemerintah yang bergerak pada sektor jasa konstruksi, pengelolaan infrastruktur air limbah dan air minum perkotaan dan pengawasan, pengendalian perizinan energi sumber daya mineral. Terdapat 6 bidang berbeda meliputi bidang sekretariat, bidang perumahan, bidang sumber daya air dan drainase, bidang bina marga, bidang cipta karya, bidang energi dan sumber daya mineral.

Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral memiliki permasalahan terkait dengan rendahnya kinerja karyawan. Permasalahan ini dapat ditinjau dari indikator kuantitas kerjanya, yang dapat dilihat dari sasaran kerja pegawai (SKP). SKP yaitu rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam waktu penilaian yang bersifat nyata yang dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya, yang memiliki skala sangat baik 86-100, baik 81-85, dan cukup 75-80. Berikut adalah data penilaian SKP tahun 2018 Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral.

Tabel 1. Data penilaian SKP Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral tahun 2018

No	Bulan	Pencapaian
1	Januari	84,38%
2	Februari	84,25%
3	Maret	84,11%
4	April	84,53%
5	Mei	84,64%
6	Juni	84,77%
7	Juli	84,67%
8	Agustus	84,41%
9	September	84,75%
10	Oktober	84,69%
11	November	84,69%
12	Desember	84,55%

(Sumber: Data Primer dari Hasil Prasurvei dari Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Tahun 2019)

Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral pada Triwulan I mengalami penurunan di bulan Januari hingga Maret, bulan Januari-Februari sebesar 0,13 %, bulan Februari-Maret sebesar 0,14%. Pada Triwulan II mengalami kenaikan di bulan April hingga Mei, bulan April-Mei sebesar

0,11%, bulan Mei-Juni sebesar 0,13%. Pada Triwulan III mengalami fluktuasi di bulan Juli-Agustus sebesar 0,26%, bulan Agustus-September sebesar 0,34%. Pada Triwulan IV bulan Oktober-November tidak mengalami perubahan, bulan Oktober-Desember mengalami penurunan sebesar 0,14%. Dengan nilai seperti itu maka sudah dianggap relatif baik tetapi belum mencapai target yang ditetapkan pada nilai pencapaian 86,00% yaitu sangat baik.

Selain itu permasalahan pada indikator kualitas kerja ditunjukkan dengan hasil kerja yang belum memenuhi standar mutu yang ditetapkan. Berdasarkan wawancara dari Bapak Rizki, mutu pada penambalan aspal jalan yang kurang baik dari pada aspal jalan sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari penambalan aspal jalan masih tampak bergelombang dan tidak rapi dari pada aspal jalan sebelumnya yang rapi dan rata.

Pada indikator ke tiga dapat dilihat bahwa ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas masih belum bisa maksimal. Hal ini dikarenakan masih terlihat beberapa kantor cabang masih terlambat dalam mengumpulkan laporan, sehingga mengganggu dan menghambat proses kerja pada kantor pusat Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral.

Menurut Mahmudi (2010) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor individu yang mencakup keterampilan, motivasi, disiplin kerja dan etos kerja, faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dorongan, semangat, dan arahan, faktor

tim meliputi kepercayaan dengan rekan satu tim, faktor sistem meliputi infrastruktur, dan kontekstual meliputi perubahan lingkungan.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral, dilakukan prasurvei terhadap 20 orang karyawan perusahaan. Karyawan diperkenankan untuk memilih dua (2) faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari prasurvei tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil pra survei faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral

No	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	Respon	Persentase
1	Gaya Kepemimpinan	6	15 %
2	Lingkungan Kerja	7	17,5 %
3	Disiplin Kerja	8	20 %
4	Motivasi	5	12,5 %
5	Beban Kerja	5	12,5 %
6	Kepuasan Kerja	6	15 %
7	Komitmen	3	7,5 %

(Sumber: Data Primer dari Hasil Prasurvei dari Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Tahun 2019)

Dari hasil pra survei tersebut dapat dilihat bahwa faktor tertinggi yang diindikasikan memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dengan persentase 20%. Faktor kedua tertinggi adalah lingkungan kerja dengan persentase 17,5%. Kedua faktor inilah yang menjadi fokus utama yang diindikasikan memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi tempat bekerjanya, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka kinerja anggota menjadi meningkat. Siagan (2014), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan adanya kedisiplinan kerja maka karyawan tidak dapat melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi. Menurut Ardana, et al. (2011), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Menurut Rivai (2005), disiplin kerja memiliki lima indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Perilaku tidak disiplin yang dilakukan oleh beberapa karyawan terlihat pada hasil pengamatan. Pertama, dari sisi kehadiran karyawan, dimana ditemukan adanya beberapa karyawan yang datang terlambat masuk kantor. Dinas Pekerjan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral telah menetapkan jam masuk kerja untuk semua karyawan setiap hari yaitu pada jam 07.30 WIB. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat bahkan lebih dari satu jam. Berikut data keterlambatan masuk kerja karyawan Dinas Pekerjan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral:

Tabel 3. Data karyawan Dinas Pekerjan Umum, Perumahan dan Energi
Sumber Daya Mineral yang datang terlambat tahun 2018

No	Bulan	Karyawan Datang Terlambat	Persentase Karyawan Terlambat
1	Januari	133	65,52%
2	Februari	140	68,97%
3	Maret	127	62,56%
4	April	129	65,15%
5	Mei	119	61,98%
6	Juni	111	59,09%
7	Juli	121	69,14%
8	Agustus	100	57,14%
9	September	93	53,14%
10	Oktober	91	52,00%
11	November	116	66,29%
12	Desember	94	53,71%
Rata-rata		114,5	61,22%

(Sumber: Sub Bagian Umum)

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan datang ke kantor sangat tinggi. Ditunjukkan dengan rata-rata karyawan datang terlambat kurang lebih sebesar 61,22%. Hal ini melebihi setengah dari total karyawan yang terdapat pada presensi kehadiran dengan persentase normal 50%.

Kedua, berdasarkan peraturan yang telah ditentukan oleh instansi karyawan menggunakan seragam resmi pada hari Senin, Selasa, dan Rabu. Tetapi masih terlihat beberapa karyawan yang tidak mematuhi aturan yang berlaku. Salah satu bentuk pelanggaran yang terbukti ketika pengamatan yaitu terdapat beberapa karyawan tidak memakai pakaian sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Ketiga, masih terlihat beberapa karyawan yang tidak taat pada standar kerja yang berlaku. Hal ini terbukti dari beberapa karyawan masih menunda pekerjaan. Seperti penanda tanganan pada sebuah berkas yang seharusnya bisa terselesaikan hari itu juga, sehingga mengakibatkan beberapa pekerjaan menjadi tertunda.

Karyawan sebagai seorang manusia tentunya sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan pada lingkungan kerjanya. Oleh karena itu lingkungan kerja sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadikan fasilitas karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga dapat mempermudah dan membantu kerjanya lebih optimal.

Menurut Nitisemito (1992), adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan kondisi lingkungan sekitar tempat kerja yang mempengaruhi secara fisik dan non fisik. Menurut Sutrisno (2012), Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja memiliki indikator yang perlu diperhatikan seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992).

Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral beberapa hal pada lingkungan kerja yang masih perlu diperhatikan seperti terbatasnya ruangan kerja. Ruangan yang terbatas hanya bisa diisi

kurang lebih 30 karyawan yang dirasa kurang memadai dan tidak adanya sekat pembatas antara karyawan satu dengan yang lainnya. Hal ini akan berdampak pada kinerja yang disebabkan hilangnya konsentrasi ketika bekerja dan rasa yang kurang nyaman ketika berada di ruang kerja yang cukup ramai.

Peralatan pada di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral masih terlihat bahwa terdapat beberapa peralatan yang belum diremajakan atau diganti dengan peralatan yang baru. Seperti beberapa komputer yang sudah waktunya diganti tetapi belum diganti dengan yang baru, hal ini menjadikan kinerja karyawan kurang optimal dalam bekerja, karena barang yang dapat dipakai cukup terbatas.

Berdasarkan paparan di atas maka penting untuk dilakukan penelitian guna membuktikan apakah variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan ataukah tidak. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut.

1. Beberapa karyawan masih belum bisa bekerja secara profesional
2. Beberapa pekerjaan memiliki standar mutu yang rendah.
3. Karyawan belum mampu mematuhi peraturan yang berlaku di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral.

4. Beberapa karyawan masih sering terlambat tiba di kantor.
5. Masih terdapat beberapa infrastruktur yang belum diremajakan.
6. Ruangan yang tidak sebanding dengan banyaknya jumlah karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerja Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerja Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerja Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja di Dinas Pekerja Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.

2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan di dunia kerja. Selain itu, penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat dijadikan bahan pertimbangan lain bagi instansi yang memiliki permasalahan serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil-hasil kerja seseorang atau sekelompok pada periode waktu tertentu. Menurut Dessler (2013), Kinerja diartikan sebagai prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan oleh organisasi. Mangkunegara (2009), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pabundu (2010) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja/kepuasan kerja, tanggung jawab secara kualitas dan kuantitas yang dipengaruhi beberapa faktor untuk mencapai tujuan dan memiliki hubungan yang kuat dalam organisasi.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Zaputri, dkk (2013), untuk mengukur kinerja ditentukan melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

c. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2010), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (*situasional*), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan ekternal dan internal.

d. Efek Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2007) kinerja karyawan berdampak pada hal-hal berikut ini:

1. Peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Karyawan mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Karyawan mengetahui kekuatan dan kelebihannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Menurut Hasibuan (2008), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja suatu keadaan tertib dimana sekelompok atau seseorang tergabung dalam organisasi berkehendak mematuhi peraturan yang ada.

Menurut Rivai (2005), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Evanita (2013), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Pada dasarnya faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan (2010), antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

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

2. Teladanan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung

harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan tugasnya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perlaku *indisipliner* karyawan akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

d. Efek Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011) bentuk disiplin yang baik akan berdampak pada:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pemberahan diaspesial kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, dikarenakan berkaitan langsung dengan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Pada instansi pentingnya menjalin kerjasama antara setiap karyawan mulai dari atasan hingga bawahan, sehingga terjalinnya tali silaturahmi dan komunikasi yang baik pada rekan kerja. Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayati (2001), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam bentuk fisik berupa meja, kursi dan peralatan kantor lainnya. Supardi (2003), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Menurut Robbins (2003), lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum, segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi seperti kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus, bagian dari lingkungan yang berkaitan dengan pencapaian sasaran sebuah organisasi.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992), indikator lingkungan kerja ditentukan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

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.

c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sehingga faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan:

1. Warna merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi keadaan jiwa pegawai atau membangun suasana ruang. Dengan menggunakan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat kantor lainnya, akan memberikan rasa tenang, kegembiraan dalam bekerja.
2. Kebersihan, secara tidak langsung dapat mempengaruhi kenyamanan seseorang dalam bekerja. Dikarenakan apabila lingkungan tempat kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan aktifitasnya.
3. Penerangan dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan listrik. Tetapi termasuk penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas membutuhkan penerangan yang cukup tetapi tidak

menyilaukan pekerja. Untuk menghemat biaya penerangan dapat menggunakan sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, plafon dan lainnya.

4. Pertukaran udara yang baik menyehatkan badan, apabila ventilasinya cukup maka kesehatan karyawan akan terjamin. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada daerah-daerah panas, sebaliknya bila di daerah dingin menggunakan ventilasi cukup lebar akan menimbulkan hembusan angin yang kuat sehingga akan banyak yang jatuh sakit.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan, Rasa aman yang dimaksud adalah rasa aman dalam menghadapi masa depan sehingga perlu adanya jaminan masa depan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Terganggunya konsentrasi pekerjaan akan banyak

menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d. Efek Lingkungan Kerja

Menurut Soetjipto (2004) lingkungan kerja berdampak pada hal-hal berikut ini:

1. Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2. Perilaku karyawan

Perilaku kerja yaitu di mana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan,

munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan, tanggung jawab yang rendah, serta meningkatnya absensi.

3. Kinerja karyawan

Jika kondisi kerja karyawan terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar semakin baik.

4. Tingkat stres karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menyangkut lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Menurut Runtunuwu, dkk (2015), yang melakukan penelitian “Pengaruh Disiplin, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado” Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin, penempatan kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

2. Menurut Yudiningsih, dkk. (2016), yang melakukan penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Hasil analisis menunjukkan bahwa, adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.
3. Menurut Sari (2015), yang melakukan penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana”. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin disiplin kerja pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga.

C. Kerangka Pikir Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2008), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan suatu tingkah laku, sikap, menghormati, menghargai seseorang yang berkaitan dengan norma-norma yang berlaku. Sikap disiplin yang dimiliki karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan instansi. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja yang diterapkan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral masih belum maksimal. Beberapa karyawan masih terlihat tidak mematuhi aturan terlihat ketika karyawan tiba di tempat kerja tidak tepat pada waktunya, pakaian yang kurang sesuai dengan aturan, adapun keterlambatan pengumpulan laporan administrasi dari kantor bidang ke kantor sekretariat. Hal ini menyebabkan proses kinerja karyawan menjadi terhambat. Misal pekerjaan menjadi tertunda yang dikarenakan terlambatnya karawan tiba di kantor. Sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan terhambat dan belum bisa maksimal.

Kedisiplinan menjadi aspek yang penting bagi karyawan dimana disiplin mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya. Ketaatan pada suatu peraturan menjadi tindakan yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan instansi tidak dirugikan dengan sikap tidak disiplin. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Sari (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, baik berupa lingkungan fisik maupun non fisik. Kondisi lingkungan dapat dikatakan baik apabila pekerja dapat melaksanakan tugas secara optimal dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral yang masih belum baik. Sehingga memberikan pengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan. Karyawan menjadi kurang nyaman dengan kondisi lingkungan, ketidaktersediannya beberapa fasilitas dan kurang memadainya ruangan memberikan rasa tidak nyaman, mengganggu konsentrasi karyawan.

Lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak adanya dukungan dari rekan kerja akan memberikan dampak yang kurang baik. Sedangkan bila lingkungan kerja yang baik, memenuhi fasilitas dan ruangan akan memberikan dampak yang baik terutama pada kinerja karyawan akan lebih maksimal. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Yudiningsih, dkk. (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.

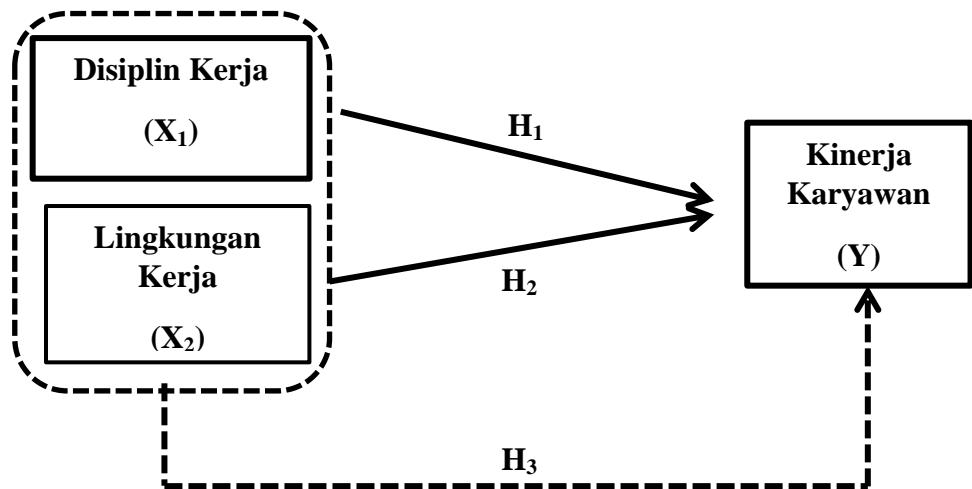
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin karyawan yang rendah dan lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan kinerja pada instansi belum optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan tinggi akan memberikan dorongan kinerja menjadi lebih optimal. Lingkungan kerja kondusif memberikan kenyamanan dan keamanan pada karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Runtunuwu, dkk (2015) yang menyatakan bahwa disiplin, penempatan kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka paradigma dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

→ : Pengaruh antar variabel

- - - - - : Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂ : Lingkungan kerja Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃ : Disiplin kerja dan lingkungan Kerja Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kasual adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi antar variabel yang akan diteliti. Adapun pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel berupa angka. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerja Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral. Sedangkan waktu pada penelitian ini dimulai dari bulan April 2019 hingga selesai.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Pada penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan hasil kinerja karyawan pada Dinas Pekerja Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator menurut Zaputri, dkk (2013):

- a. Kuantitas Kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- b. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2. Variabel Independen

Dalam variabel independen pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

a. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja pada penelitian ini yaitu disiplin merupakan suatu tingkah laku, sikap, menghormati, menghargai seseorang yang berkaitan dengan norma-norma yang berlaku. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Rivai dalam Evanita (2013), terdapat lima indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik yang dapat memberi pengaruh negatif atau positif sehingga dapat mendukung seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Nitisemito (1992), ditentukan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini karyawan

Dinas Pekerja Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral yang berjumlah 120 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2014). Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 120 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2014), Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, sehingga responden memberikan pilihannya dengan tanda *checklist* (✓) ataupun tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan objek.

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. Kisi-kisi Instrumen

Dalam penelitian ini data diperoleh dari data primer dengan menggunakan angket atau kuesioner. Berisikan dengan 21 pertanyaan meliputi enam pertanyaan mengenai kinerja karayawan, delapan pertanyaan mengenai disiplin kerja dan 7 pertanyaan mengenai lingkungan kerja. Adapun kisi-kisi instrumen ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	No.
Kinerja Karyawan Zaputri, dkk (2013)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	1, 2 3, 4 5, 6
Disiplin Kerja Rivai (2005)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	1, 2 3, 4 5 6, 7 8
Lingkungan Kerja Nitisemito (1992)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan	1, 2 3, 4, 5, 6 7

G. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh, agar kuesioner dapat dikatakan valid dan *reliable* maka dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner. Uji instrumen ini menggunakan *IBM SPSS Statistic 20.00* Pada penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang berfungsi untuk mengukur semua item kuesioner.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala yang mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali, (2011).

Pengujian pada penelitian ini dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden. Dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel. Yang nantinya dilanjutkan dengan menggunakan uji validitas konstruk dengan menguji *convergent validity* dan *divergent validity*. Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*. Berikut adalah hasil dari uji CFA yang telah dilakukan:

Tabel 5. Hasil Uji Factor Loading

	<i>Component Matrix^a</i>		
	<i>Factor</i>	1	2
KK1			.637
KK2			.646
KK3			.617
KK4			.694
KK5			.660
KK6			.693
DK1		.821	
DK2		.790	
DK3		.820	
DK4		.726	
DK5		.829	
DK6		.891	
DK7		.804	
DK8		.826	
LK1			.834
LK2			.781
LK3			.779
LK4			.840
LK5			.530
LK6			.567
LK7			.686

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with

Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mengelompok menjadi satu sesuai masing-masing komponen yang digambarkan dengan nilai *loading factor* di atas 0.5.

a. Convergent Validity

Convergent validity merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antar konstruk. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Nilai convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). nilai AVE pada variabel disiplin kerja 0.813; variabel lingkungan kerja 0.717; dan kinerja karyawan 0.658. Sehingga nilai ini menunjukan bahwa variabel/konstruk berbeda.

Tabel 6. Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	AVE	Keterangan
Disiplin Kerja	0,813	Valid
Lingkungan Kerja	0,717	Valid
Kinerja Karyawan	0,658	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2019

b. Divergent Validity

Divergent validity digunakan untuk mengetahui perbedaan antar konstruk. *Divergent validity* diukur dengan nilai korelasi untuk melihat antar variabel saling berhubungan atau tidak, dan *discriminant validity* untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Campbell dan Fiske (1959), mengatakan nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85.

Tabel 7. Hasil Uji Divergent Validity

Variabel	AVE	KK	DK	LK
KK	0,658	0,658	0,144	0,154
DK	0,813	0,458	0,813	0,243
LK	0,717	0,497	0,602	0,717

Keterangan: Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011), suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan model *cronbach alpha* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak.

Pada metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$ (Ghozali, 2011). Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Hasil uji reliabilitas kuisioner disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,927	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,870	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,772	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2019

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20.00. 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). Adapun 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 maka dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, agar penelitian ini tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. 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*.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogorov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

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

b. Uji Linearitas

Uji linearitas 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). Jika dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear, maka signifikasinya lebih dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). 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* untuk mengukur variabilitas, variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji hipotesis ini menggunakan uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi.

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y} = \mathbf{C} + \beta_1 \mathbf{X}_1 + \beta_2 \mathbf{X}_2 + \mathbf{R}$$

Keterangan:

Variabel Dependen (Y)	= Kinerja Karyawan
C	= Konstanta
β_1, β_2	= Koefisien Regresi
Variabel Independen (X_1)	= Disiplin Kerja
Variabel Independen (X_2)	= Lingkungan Kerja
R	= Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dilihat dari nilai signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Sedangkan jika tingkat signifikansinya lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). 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 (+) (Ghozali, 2011).

b. Uji Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Koefisien determinasi (ΔR^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai (ΔR^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai (ΔR^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Instansi

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 93 Tahun 2018 pada Pasal 2 ayat 1 yang menyatakan bahwa. Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral adalah bentuk UPT yang terdiri atas balai pengembangan jasa konstruksi, balai pengelolaan infrastruktur air limbah dan air minum perkotaan, balai pengawasan dan pengendalian perizinan energi sumber daya mineral DIY. UPT ini terletak di lihat hasil tentang Jl. Bumijo No.5, Bumijo, Kecamatan Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55231.

Dengan tugas utama membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di sektor pekerjaan umum, perumahan, permukiman dan energi sumber daya mineral. Dalam hal ini Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral memiliki 6 bidang berbeda terkait dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 63 Tahun 2018 pada Pasal 3 ayat 1. Bidang tersebut meliputi bidang sekretariat, bidang perumahan, bidang sumber daya air dan drainase, bidang bina marga, bidang cipta karya, bidang energi dan sumber daya mineral.

2. Visi dan Misi

a. Visi

MENYONGSONG “ABAD SAMUDERA HINDIA” UNTUK
KEMULIAAN MARTABAT MANUSIA JOGJA

b. Misi

Kemuliaan martabat manusia Jogja menyandang Misi “Lima Kemuliaan” atau “Pancamulia”, yakni:

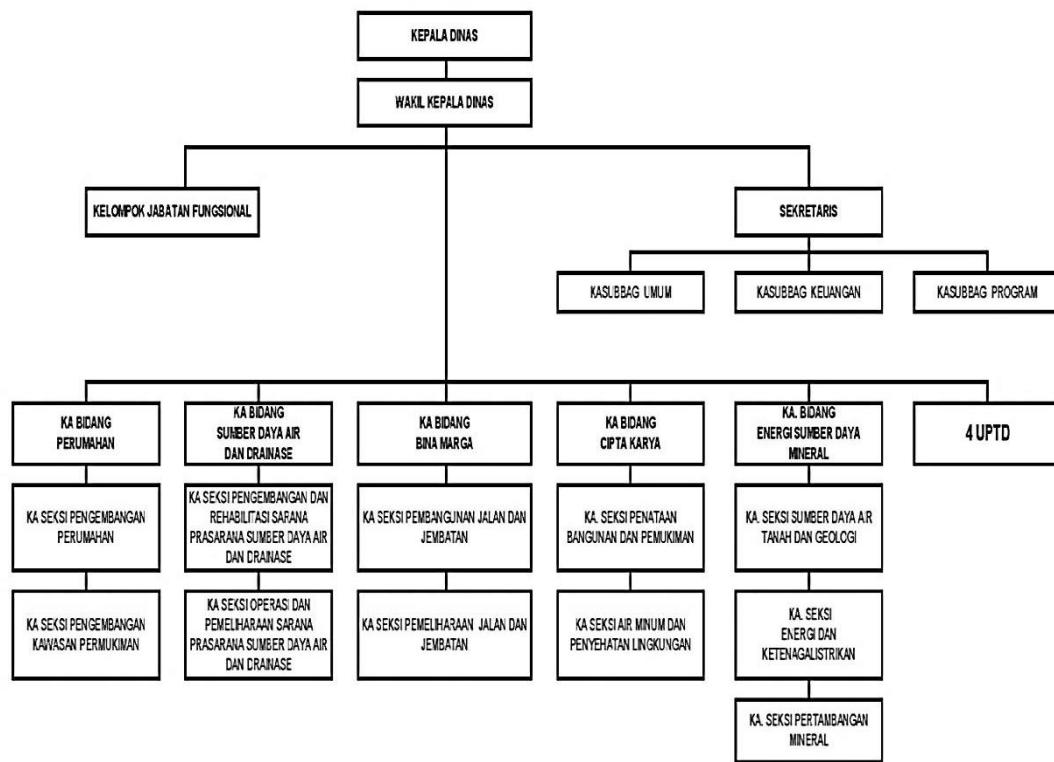
1. Terwujudnya peningkatan kualitas hidup-kehidupan-penghidupan masyarakat yang berkeadilan dan berkeadaban, melalui peningkatan kemampuan dan peningkatan Ketrampilan sumberdaya manusia Jogja yang berdaya saing,
2. Terwujudnya peningkatan kualitas dan keragaman kegiatan perekonomi masyarakat, serta penguatan ekonomi yang berbasis pada sumberdaya lokal (keunikan teritori ekonomi) untuk pertumbuhan pendapatan masyarakat sekaligus pertumbuhan ekonomi yang berkeadilan,
3. Terwujudnya peningkatan harmoni kehidupan bersama baik pada lingkup masyarakat maupun pada lingkup birokrasi atas dasar toleransi, tenggang rasa, kesantunan, dan kebersamaan,
4. Terwujudnya tata dan perilaku penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, dan

5. Terwujudnya perilaku bermartabat dari para aparatur sipil penyelenggara pemerintahan atas dasar tegaknya nilai-nilai integritas yang menjunjung tinggi kejujuran, nurani rasa malu, nurani rasa bersalah dan berdosa apabila melakukan penyimpangan-penyimpangan yang berupa korupsi, kolusi, dan nepotisme.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan jabatan atau bagian yang ada dalam perusahaan. Struktur organisasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam perusahaan, karena dengan struktur organisasi tersebut dapat menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Dalam struktur organisasi ditampilkan secara jelas bagaimana jabatan-jabatan dalam organisasi terpisah antara satu dan yang lainnya sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing.

Adapun struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral pada gambar berikut:



Gambar 2. Struktur Organisasi Dinas PUP-ESDM

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 responden. Dengan jumlah item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah 21 item. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral, analisis statisitik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

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

1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	72	60.0
Perempuan	48	40.0
Jumlah	120	100.0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 9 menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 60% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 40%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dinas Pekerjaan Umum,

Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral berjenis kelamin laki-laki 60%.

2. Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Percentase (%)
SLTA	42	35.0
Diploma	13	10.8
S1	60	50.0
S2	5	4.2
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 10 menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SLTA sebanyak 35%, karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 10,8%, karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 50%, dan karyawan yang berpendidikan S2 sebanyak 4,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral yaitu S1 sebesar 50%.

3. Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Percentase (%)
21-30 tahun	29	24,2
31-40 tahun	32	26,7
41-50 tahun	32	26,7
51-60 tahun	27	22,5
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 11 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 24,2%, karyawan yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 26,7%, karyawan yang berusia antara 41-50 tahun 26,7%, dan karyawan yang berusia 51-60 tahun sebanyak 22,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dinas Pekerjan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral berusia antara 31-40 tahun 26,7% dan 41-50 tahun 26,7%.

4. Lama Kerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada Tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Percentase (%)
1-10 tahun	61	50,8
11-20 tahun	24	20,0
21-30 tahun	19	15,8
31-40 tahun	16	13,3
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 12 menunjukkan bahwa karyawan dengan lama kerja 1-10 tahun sebanyak 50%, karyawan dengan lama kerja antara

11-20 tahun sebanyak 20,0%, karyawan dengan lama kerja antara 21-30 tahun 15,8%, dan karyawan dengan lama kerja 31-40 tahun sebanyak 13,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dinas Pekerjan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral dengan lama kerja 1-10 tahun 50%.

b. Deskripsi Kategori Variabel

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

1. Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 15,00; nilai maksimum sebesar 32,00; mean sebesar 24,7250; dan standar deviasi sebesar 5,23396. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD).

Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan

4. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada Tabel 13 berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Percentase (%)
Tinggi	$X \geq 29,96$	31	25,8
Sedang	$19,49 \leq X < 29,96$	68	56,7
Rendah	$X < 19,49$	21	17,5
Jumlah		120	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 25,8%, karyawan yang menilai disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 56,7%, dan karyawan yang menilai disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 17,5%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menilai disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu ada 56,7%.

2. Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 15,00; nilai maksimum sebesar 28,00; mean sebesar 22,7917; dan standar deviasi sebesar 2,85768. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen karyawan terdiri dari 7 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada Tabel 14 berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 25,86$	23	19,2
Sedang	$20,14 \leq X < 25,86$	82	68,3
Rendah	$X < 20,14$	15	17,5
Jumlah		120	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 14 menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan lingkungan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 19,2%, karyawan yang menilai lingkungan kerja dalam kategori sedang sebanyak 68,3%, dan karyawan yang merasakan lingkungan kerja dalam kategori rendah sebanyak 17,5%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan lingkungan kerja dalam kategori sedang yaitu ada 68,3%.

3. Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 12,00; nilai maksimum sebesar 24,00; mean sebesar 19,1833; dan standar deviasi sebesar 2,03327. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada Tabel 15 berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 21,22$	17	14,2
Sedang	$17,15 \leq X < 21,22$	92	76,7
Rendah	$X < 17,15$	11	9,2
Jumlah		120	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 15 menunjukkan bahwa kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 14,2%, karyawan dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 76,7%, dan karyawan dengan kinerja dalam kategori rendah sebanyak 9,2%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu ada 76,7%.

2. Uji Asumsi Klasik

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

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

Ho: data residual berdistribusi normal.

Ha: data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Residual Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	0,063	Normal

Sumber: Data Primer 2019

Dari Tabel 16 dapat disimpulkan bahwa data variabel yang ada berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada residual variabel adalah 0,063 berada di atas 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

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

Tabel 17. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin kerja	0,953	Linear
Lingkungan kerja	0,052	Linear

Sumber: Data primer 2019

Hasil uji linieritas pada Tabel 17 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). 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 18 di bawah ini:

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin kerja	0,997	1,003	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,997	1,003	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer 2019

Dari Tabel 18 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 disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral. 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 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	-0,122	-0,174	-0,077	-0,124
Usia	-0,235	-0,234	-0,226	-0,226
Pendidikan Ditamatkan	0,315**	0,373***	0,240*	0,292**
Lama Kerja	0,410***	0,470***	0,330**	0,385***
Disiplin Kerja		0,285***		0,233**
Lingkungan Kerja			0,419***	0,389***
R^2	0,186***	0,259***	0,351***	0,400***
ΔR^2	0,186	0,074	0,166	0,140

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

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

Berdasarkan Tabel 19 hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,285 dan $p<0,001$; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,074. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat; maka kinerja karyawan meningkat.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta (β) sebesar 0,419 dan $p<0,001$; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,166. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat; maka kinerja karyawan meningkat.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,233 dan $p<0,05$; dan koefisien beta (β) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,389 dan

$p<0,001$; hal ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,140.

Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.	Terbukti
2.	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.	Terbukti
3.	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.	Terbukti

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral. Ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,285 dan $p<0,001$, dengan kontribusi

pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,074.

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat; maka kinerja karyawan meningkat.

Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja pada level sedang. Hal ini dikarenakan karyawan mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap instansi belum memenuhi peraturan yang ditetapkan. Ketaatan pada suatu peraturan menjadi tindakan yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga instansi tidak dirugikan dengan sikap tidak disiplin. Dalam faktanya tindakan tidak disiplin masih dialami oleh instansi seperti beberapa karyawan masih terlambat tiba di kantor dan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu dalam berpakaian terlihat beberapa pekerja masih menggunakan pakaian yang tidak sesuai aturan instansi. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat karyawan yang belum bisa mentaati peraturan yang ditetapkan instansi.

Secara teori disiplin kerja Menurut Hasibuan (2008), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan sekelompok atau seseorang tergabung dalam organisasi berkehendak mematuhi peraturan yang ada. Menurut Rivai (2005), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat kedisiplinan karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral yang tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh instansi. Ketika karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sari (2015) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pegaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral. Ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,419 dan $p<0,001$; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,166. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan meningkat.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada level sedang. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan memberikan suasana kondusif di sekitar karyawan. Pada faktanya desain ruangan yang belum memadai banyaknya karyawan sehingga dalam satu ruangan terisi kurang lebih hingga 30 karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi fasilitas pendukung karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga dapat mempermudah dan membantu kerjanya lebih optimal. Jika lingkungan kerja yang diberikan instansi cukup memadai, maka karyawan dapat bekerja lebih optimal.

Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan kondisi lingkungan sekitar tempat kerja yang mempengaruhi secara fisik dan non fisik. Menurut Sutrisno (2012), Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini diperkuat dengan asumsi dari penelitiannya Menurut Yudiningsih, dkk (2016), yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral. Ditunjukkan dengan hasil penelitian dengan nilai koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,233 dan $p<0,05$; dan koefisien beta (β) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,389 dan $p<0,001$; hal ini

menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,140.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan yang rendah mencerminkan rendahnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif akan mengganggu kinerja karyawan. Tingkat disiplin kerja yang rendah serta lingkungan kerja karyawan yang kurang kondusif menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh instansi tidak dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan instansi. Bila disiplin kerja dan lingkungan kerjanya lebih baik akan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.

Disiplin kerja yang diterapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral masih belum maksimal. Ketidakdisiplinan yang dilakukan karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh instansi tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari masih banyaknya keterlambatan karyawan saat tiba di kantor,

beberapa pengawas kerja lapangan hanya datang dan memantau beberapa saat. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral kurang kondusif karena desain tempat kerja yang kurang belum bias memadai karyawan sehingga terjadi hilangnya konsentrasi saat bekerja. Selain itu peralatan pada dinas masih belum diremajakan hal ini menyebabkan karyawan belum bisa secara maksimal dikarenakan terbatasnya peralatan yang sudah diremajakan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada disiplin kerja yang baik didukung dengan lingkungan kerja yang memadai dan mendukung akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya pada disiplin kerja kurang baik dan lingkungan kerja yang belum memadai akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut Runtunuwu, dkk (2015), yang menunjukan bahwa disiplin, penempatan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila instansi ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka perlu menciptakan disiplin kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini akan berdampak pada pencapaian target-target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,285 dan $p<0,001$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,074.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,419 dan $p<0,001$. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,166.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,233 dan $p<0,01$; dan koefisien beta (β) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,389 dan $p<0,001$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,140.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan yaitu hanya sebesar 0,140. Hal ini berarti masih ada terdapat banyak variabel lain yang mungkin akan memengaruhi kinerja karyawan.
2. Kontribusi variabel kontrol yang tinggi dengan nilai 0,186. Hal ini berarti pengaruh terbesar dalam penelitian ini adalah variabel kontrol.
3. Dalam metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas.

C. Saran

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

1. Bagi Instansi
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel disiplin pada indikator “ketaatan pada peraturan” mendapatkan skor terendah (726), oleh karena itu, perlunya memperjelas dan memperketat peraturan yang sudah berlaku.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja pada indikator “hubungan antar bawahan dengan pimpinan” mendapatkan skor terendah (530), oleh karena itu, dimulai dari pemimpin menjalin hubungan dengan karyawan lainnya, dapat memberikan rasa nyaman terhadap bawahannya. Begitu juga sebaliknya bawahan juga perlu menghormati pemimpin. Jika rasa saling

menghormati terjalin maka akan menjadikan rasa kekeluargaan dalam suatu instansi. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan hanya sebesar 0,140 terhadap kinerja karyawan, artinya masih banyak faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 2009. *Amstrong's Handbook of Performance Management*, London and Philadelphia.
- Ardana, Mujiati & Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, S. 2009. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- Evanita, L. 2013. Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan Di RSUD Lubuk Sikaping. *Tesis*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Fornell, C., dan Larcker, D. 1981, “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia(9th ed)*.Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Askara.
- Kelman. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex S.1992. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* .Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pabundu, T. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen, P.2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Runtunuwu, Lapian, & Dotulong. 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).
- Sari, Widi, P. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen UDINUS*
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. 2001. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagan, S. P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi W. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia: Jakarta.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep, Aplikasi*.Yogyakarta: Ekonisia.
- Yudiningsih, Yudiaatmaja, & Yulianthini .2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 4(1).
- Zaputri, Rahardjo, & Hamidah. 2013. Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 2 (2), 1-8.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yth.

Karyawan/ Karyawati Dinas PUP-ESDM

D.I.Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka memenuhi persyaratan Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian saya yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral". Mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini.

Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi angket ini berdasarkan kondisi saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I menjawab dengan sejurnya dan sebaik-baiknya, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat saya,

Ananda Rowiyan Hideyo

DATA RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Usia : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
4. Pendidikan Ditamatkan: SLTA
 Diploma
 Sarjana (S1)
 Master (S2)
 Doktor (S3)
5. Lama bekerja : _____ Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon membaca dengan cermat daftar pertanyaan/pernyataan dibawah ini terlebih dahulu sebelum menjawab.
2. Pilihlah satu jawaban yang memenuhi presepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (✓).
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
 - a. SS = Sangat Setuju (Skor 4)
 - b. S = Setuju (Skor 3)
 - c. TS = Tidak Setuju (Skor 2)
 - d. STS = Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Daftar Angket Penelitian

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mampu mencapai standar hasil kerja instansi				
2	Saya mampu meningkat hasil kerja dari waktu ke waktu				
3	Saya mampu memenuhi standar mutu hasil kerja dari instansi				
4	Saya mampu meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu				
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
6	Saya mampu meningkatkan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan				

Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya tiba di kantor tepat waktu				
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
3	Saya bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan				
4	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja				
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai tanggungjawab yang telah diberikan				
6	Saya berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor				
7	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan maksimal				
8	Saya mematuhi aturan dalam bekerja dengan baik				

Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Lingkungan kerja kondusif sehingga saya nyaman dalam bekerja				
2	Lingkungan kerja yang nyaman telah membuat saya semakin giat dalam bekerja				
3	Kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja				
4	Saya membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja				
5	Saya membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan				
6	Komunikasi yang baik dengan pimpinan dapat membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan				
7	Sarana dan prasarana kerja yang ada membantu saya dalam melaksanaan tugas-tugas				

Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas, dan Reliabilitas

No	KINERJA KARYAWAN						DISIPLIN KERJA								LINGKUNGAN KERJA						
	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	DK 1	DK 2	DK 3	DK 4	DK 5	DK 6	DK 7	DK 8	LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	LK 6	LK 7
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3
5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
6	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4
10	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4
11	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4
13	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2
17	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
19	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4

21	4	3	3	3	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3
22	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3
23	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	1	2	2	1	3	4	3
24	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3
25	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
26	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
27	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
28	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
29	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
32	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
34	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3
35	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2
36	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
37	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
38	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
41	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
42	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
43	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3
44	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3

45	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3		
46	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	
47	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	
48	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
49	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
51	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	
52	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	
53	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	
54	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
55	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	
56	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3
57	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
58	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
63	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
65	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
67	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3

69	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	1	4	3	3	3	3	3	4
70	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
72	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
75	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
76	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
77	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
78	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3
79	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
80	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
81	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
82	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
83	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
87	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
88	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
89	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
91	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3
92	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4

93	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
94	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
95	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4
96	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
98	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
99	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
100	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4
101	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
102	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
103	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3
104	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
105	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
106	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
107	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
108	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
109	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
110	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
111	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
112	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
113	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
114	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
115	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
116	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3

117	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	
118	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3
119	4	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
120	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

Karakteristik Responden			
Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Ditamatkan	Lama Bekerja
Perempuan	41-50	SLTA	21-30
Laki-laki	51-60	SARJANA (S1)	21-30
Laki-laki	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	41-50	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	51-60	SARJANA (S1)	21-30
Perempuan	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	51-60	SARJANA (S1)	21-30
Perempuan	41-50	MASTER (S2)	11-20
Laki-laki	41-50	SLTA	11-20
Laki-laki	41-50	DIPLOMA	21-30
Perempuan	51-60	DIPLOMA	31-40
Perempuan	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	41-50	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	31-40	SLTA	1-10
Laki-laki	41-50	SLTA	11-20
Perempuan	41-50	MASTER (S2)	11-20
Laki-laki	41-50	MASTER (S2)	1-10
Laki-laki	31-40	SARJANA (S1)	11-20
Laki-laki	31-40	SARJANA (S1)	11-20
Laki-laki	40-50	SARJANA (S1)	21-30
Perempuan	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	41-50	SLTA	1-10
Laki-laki	41-50	SARJANA (S1)	11-20
Perempuan	20-30	SLTA	1-10
Laki-laki	41-50	SARJANA (S1)	11-20
Laki-laki	41-50	SLTA	21-30
Laki-laki	20-30	SLTA	1-10
Perempuan	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	41-50	SLTA	1-10
Perempuan	31-40	DIPLOMA	1-10
Laki-laki	41-50	SARJANA (S1)	11-20
Laki-laki	51-60	SARJANA (S1)	21-30
Perempuan	31-40	SARJANA (S1)	1-10

Laki-laki	31-40	SLTA	11-20
Laki-laki	31-40	SLTA	1-10
Perempuan	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	41-50	SLTA	11-20
Perempuan	31-40	SARJANA (S1)	1-20
Laki-laki	20-30	DIPLOMA	1-10
Perempuan	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	31-40	MASTER (S2)	1-10
Laki-laki	51-60	DIPLOMA	21-30
Laki-laki	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	41-50	SARJANA (S1)	31-40
Laki-laki	51-60	SLTA	31-40
Perempuan	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	51-60	SLTA	21-30
Perempuan	20-30	SLTA	1-10
Laki-laki	20-30	SLTA	1-10
Perempuan	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	51-60	SARJANA (S1)	31-40
Perempuan	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	51-60	SLTA	31-40
Laki-laki	31-40	MASTER (S2)	1-10
Perempuan	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	31-40	SLTA	1-10
Perempuan	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	51-60	SLTA	31-40
Laki-laki	51-60	SLTA	21-30
Laki-laki	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	51-60	SARJANA (S1)	21-30
Perempuan	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	51-60	SLTA	21-30
Laki-laki	51-60	SLTA	21-30
Laki-laki	41-50	SLTA	11-20
Laki-laki	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	51-60	SLTA	21-30
Perempuan	51-60	DIPLOMA	21-30

Laki-laki	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	51-60	SLTA	31-40
Laki-laki	41-50	SLTA	21-30
Laki-laki	41-50	SLTA	1-10
Laki-laki	41-50	SLTA	11-20
Laki-laki	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	41-50	SLTA	21-30
Laki-laki	41-50	SLTA	11-20
Laki-laki	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	20-30	SLTA	1-10
Laki-laki	20-30	DIPLOMA	1-10
Perempuan	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	51-60	DIPLOMA	31-40
Perempuan	41-50	SARJANA (S1)	11-20
Laki-laki	20-30	SLTA	1-10
Laki-laki	51-60	SLTA	21-30
Laki-laki	41-50	SLTA	11-20
Perempuan	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	41-50	SARJANA (S1)	11-20
Laki-laki	41-50	SARJANA (S1)	11-20
Laki-laki	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	51-60	SARJANA (S1)	11-20
Perempuan	51-60	SLTA	21-30
Perempuan	20-30	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	31-40	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	51-60	SLTA	31-40
Laki-laki	51-60	SLTA	31-40
Laki-laki	41-50	SLTA	31-40
Perempuan	20-30	DIPLOMA	1-10
Laki-laki	51-60	SLTA	21-30
Laki-laki	31-40	SARJANA (S1)	21-30
Perempuan	21-30	SARJANA (S1)	1-10
Perempuan	51-60	SARJANA (S1)	11-20
Laki-laki	41-50	DIPLOMA	31-40
Perempuan	21-30	SARJANA (S1)	21-30

Laki-laki	41-50	SARJANA (S1)	1-10
Laki-laki	41-50	SLTA	21-30
Laki-laki	31-40	SLTA	31-40
Laki-laki	20-30	SARJANA (S1)	11-20
Laki-laki	51-60	SLTA	31-40
Perempuan	41-50	SLTA	11-20
Perempuan	31-40	SARJANA (S1)	31-40

Lampiran 4. Uji Validitas Instrumen

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.780
Bartlett's Test of Sphericity	1989.182
Approx. Chi-Square	
Df	210
Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KK1			.637
KK2			.646
KK3			.617
KK4			.694
KK5			.660
KK6			.693
DK1	.821		
DK2	.790		
DK3	.820		
DK4	.726		
DK5	.829		
DK6	.891		
DK7	.804		
DK8	.826		
LK1		.834	
LK2		.781	
LK3		.779	
LK4		.840	
LK5		.530	
LK6		.567	
LK7		.686	

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Lampiran 5. Uji Reliabilitas Instrumen

a. Kinerja Kaaryawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	6

b. Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	8

c. Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	7

Lampiran 6. Uji Karakteristik Responden

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	72	60.0	60.0	60.0
	PEREMPUAN	48	40.0	40.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	29	24.2	24.2	24.2
	31-40	32	26.7	26.7	50.8
	41-50	32	26.7	26.7	77.5
	51-60	27	22.5	22.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

PENDIDIKAN_DITAMATKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	42	35.0	35.0	35.0
	DIPLOMA	13	10.8	10.8	45.8
	SARJANA (S1)	60	50.0	50.0	95.8
	MASTER (S2)	5	4.2	4.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

LAMA_BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10	61	50.8	50.8	50.8
	11-20	24	20.0	20.0	70.8
	21-30	19	15.8	15.8	86.7
	31-40	16	13.3	13.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Lampiran 7. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	120	12.00	24.00	2302.00	19.1833	2.03327
Lingkungan Kerja	120	15.00	28.00	2735.00	22.7917	2.85768
Disiplin Kerja	120	15.00	32.00	2967.00	24.7250	5.23396
Valid N (listwise)	120					

Rumus Perhitungan Kategorisasi

Kinerja Karyawan						
M	19,18					
SD	2,03					
Tinggi : X ≥ M+SD						
Sedang : M-SD	≤	X	<	M+SD		
Rendah : X < M-SD						
Kategori						
Tinggi : X ≥ 21,22						
Sedang : 17,15 ≤ X < 21,22						
Rendah : X < 17,15						

Disiplin Kerja						
M	24,73					
SD	5,23					
Tinggi : X ≥ M+SD						
Sedang : M-SD	≤	X	<	M+SD		
Rendah : X < M-SD						
Kategori						
Tinggi : X ≥ 29,96						
Sedang : 19,49 ≤ X < 29,96						
Rendah : X < 19,49						

Lingkungan Kerja					
M			22,79		
SD			2,86		
Tinggi	:	X	≥	M+SD	
Sedang	:	M-SD	≤	X	< M+SD
Rendah	:	X	<	M-SD	
Kategori					
Tinggi	:	X	≥	25,86	
Sedang	:	20,14	≤	X	< 25,86
Rendah	:	X	<	20,14	

Hasil Uji Kategorisasi

Kinerja_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	14.2	14.2	14.2
	Sedang	92	76.7	76.7	90.8
	Rendah	11	9.2	9.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	31	25.8	25.8	25.8
	Sedang	68	56.7	56.7	82.5
	Rendah	21	17.5	17.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Lingkungan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	23	19.2	19.2	19.2
	Sedang	82	68.3	68.3	87.5
	Rendah	15	12.5	12.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75712505
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.068
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 9. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	42.722	16	2.670	.612	.868
		Linearity	12.276	1	12.276	2.815	.096
		Deviation from Linearity	30.446	15	2.030	.465	.953
	Within Groups		449.245	103	4.362		
	Total		491.967	119			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	180.490	13	13.884	4.725	.000
		Linearity	115.885	1	115.885	39.437	.000
		Deviation from Linearity	64.605	12	5.384	1.832	.052
	Within Groups		311.476	106	2.938		
	Total		491.967	119			

Lampiran 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	10.149	1.482			6.849	.000		
Disiplin Kerja	.052	.031	.133		1.662	.099	.997	1.003
Lingkungan Kerja	.340	.057	.478		5.980	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama bekerja, Jenis Kelamin, Pendidikan ditamatkan, Usia ^b	.	Enter
2	Disiplin Kerja ^b	.	Enter
3	Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^d

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.431 ^a	.186	.157	1.86634	.186	6.560	4	115	.000
2	.509 ^b	.259	.227	1.78768	.074	11.344	1	114	.001
3	.632 ^c	.400	.368	1.61634	.140	26.450	1	113	.000

a. Predictors: (Constant), Lama bekerja, Jenis Kelamin, Pendidikan ditamatkan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama bekerja, Jenis Kelamin, Pendidikan ditamatkan, Usia, Disiplin Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama bekerja, Jenis Kelamin, Pendidikan ditamatkan, Usia, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.396	4	22.849	6.560	.000 ^b
	Residual	400.571	115	3.483		
	Total	491.967	119			
2	Regression	127.647	5	25.529	7.988	.000 ^c
	Residual	364.319	114	3.196		
	Total	491.967	119			
3	Regression	196.749	6	32.792	12.552	.000 ^d
	Residual	295.217	113	2.613		
	Total	491.967	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lama bekerja, Jenis Kelamin, Pendidikan ditamatkan, Usia

c. Predictors: (Constant), Lama bekerja, Jenis Kelamin, Pendidikan ditamatkan, Usia, Disiplin Kerja

d. Predictors: (Constant), Lama bekerja, Jenis Kelamin, Pendidikan ditamatkan, Usia, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.062	.891	20.269	.000
	Jenis Kelamin	-.503	.372		
	Usia	-.437	.198		
	Pendidikan ditamatkan	.650	.187		
	Lama bekerja	.760	.189		
2	(Constant)	15.151	1.215	12.474	.000
	Jenis Kelamin	-.721	.362		
	Usia	-.436	.189		
	Pendidikan ditamatkan	.769	.183		
	Lama bekerja	.870	.184		
	Disiplin Kerja	.111	.033		
3	(Constant)	9.683	1.529	6.335	.000
	Jenis Kelamin	-.511	.330		
	Usia	-.422	.171		
	Pendidikan ditamatkan	.604	.169		
	Lama bekerja	.713	.169		
	Disiplin Kerja	.091	.030		
	Lingkungan Kerja	.277	.054		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	Disiplin Kerja	.285 ^b	3.368	.001	.301
	Lingkungan Kerja	.419 ^b	5.395	.000	.451
2	Lingkungan Kerja	.389 ^c	5.143	.000	.436

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors in the Model: (Constant), Lama bekerja, Jenis Kelamin, Pendidikan ditamatkan, Usia
- c. Predictors in the Model: (Constant), Lama bekerja, Jenis Kelamin, Pendidikan ditamatkan, Usia, Disiplin Kerja

Analisis Regresi Linear Berganda 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama bekerja, Jenis Kelamin, Pendidikan ditamatkan, Usia ^b	.	Enter
2	Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

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

Model Summary^c

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.431 ^a	.186	.157	1.86634	.186	6.560	4	115	.000
2	.593 ^b	.351	.323	1.67307	.166	29.103	1	114	.000

- a. Predictors: (Constant), Lama bekerja, Jenis Kelamin, Pendidikan ditamatkan, Usia
- b. Predictors: (Constant), Lama bekerja, Jenis Kelamin, Pendidikan ditamatkan, Usia, Lingkungan Kerja
- c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.396	4	22.849	6.560	.000 ^b
	Residual	400.571	115	3.483		
	Total	491.967	119			
2	Regression	172.860	5	34.572	12.351	.000 ^c
	Residual	319.106	114	2.799		
	Total	491.967	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lama bekerja, Jenis Kelamin, Pendidikan ditamatkan, Usia

c. Predictors: (Constant), Lama bekerja, Jenis Kelamin, Pendidikan ditamatkan, Usia, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	18.062	.891	20.269	.000
	Jenis Kelamin	-.503	.372	-.122	.179
	Usia	-.437	.198	-.235	.029
	Pendidikan ditamatkan	.650	.187	.315	.001
	Lama bekerja	.760	.189	.410	.000
2	(Constant)	11.607	1.439	8.068	.000
	Jenis Kelamin	-.319	.335	-.077	.343
	Usia	-.422	.177	-.226	.019
	Pendidikan ditamatkan	.495	.170	.240	.004
	Lama bekerja	.612	.171	.330	.001
	Lingkungan Kerja	.298	.055	.419	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	Lingkungan Kerja	.419 ^b	5.395	.000	.451	.945

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama bekerja, Jenis Kelamin, Pendidikan ditamatkan, Usia