

**PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KELURAHAN PULO GADUNG
DI JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Di Ajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program

Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

RAHMAT ELVI

NIM: 2015511093

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2020

SURAT PERNYATAAN

Bersamaini ,

Nama :RahmatElvi

Nim : 2015511093

Menyatakandengansesungguhnyabahwa Jurnal
Skripsiiniadalahhasilkaryasendiri yang belumpernah di
sampaikanuntukmendapatkangelarprogram sarjanaatau pun program
lainnya.KaryainiadalahmilikSayakarenatanggunjawabanyaberadapadadirisaya.A
pabila di kemudianharipernyataaninitidakbenarmakasayabersediauntuk di
tinjaudanmenerimasanksisebagaimanamestinya.

Mengetahui

1. DewanPenguji

TandaTangan

• Sugoto Sulityono,SE,MM ()

• Rasipan, SH, MM ()

2. Dosen Pembing

• Ergo Nurpatria Kurniawan, SH, MM ()

3. Penulis

• Rahmat Elvi ()

Menyetujui

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwija IPWIJA
Program sarjana – program studi manajemen
Ketua program

Dr. SusantiWidyastuti,SE,MM

PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN PULO GADUNG DI JAKARTA TIMUR

RAHMAT ELVI

2015511093

SUMBER DAYA MANUSIA

Rahmatelvi@gmail.Com

ABSTRAK

Disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja merupakan tiga dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Jakarta Timur dengan mengambil 60 pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus slovin. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner lima skala penilaian dari tidak setuju sampai sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis diskriptif. Analisis linear regresi ganda sebagai analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan uji t dan uji F.

Penelitian menghasilkan temuan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu :

1. Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3. Lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4. Disiplin, kompensasi, dan lingkungan bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki disiplin, kompensasi dan lingkungan.

Kata Kunci

Disiplin, kompensasi, lingkungan dan kinerja pegawai

ABSTRACT

Discipline, Compensation And Work Environmenton is three of the severalfactors that supposedly relatively large in affect the performance of employees in the Office KelurahanPuloGadung Jakarta Timur. To prove the influence of both then do this research with the aim to find out the influence of Discipline, Compensation And Work Environmenton Employees Performance on OfficeKelurahanPuloGadung Jakarta Timur.

This research was conducted in Directorate Office KelurahanPuloGadung Jakarta Timur. of by taking 60 employees as samples were calculated using a slovin formula. Data were collected by questionnaire covered five scale ratings fromdisagree to strongly agree. Research conducted quantitative data describing the research and analysis deskriptif. Linear multiple regression analysis as the analysis of hypothesis testing done while the t test and F.

The research resulted in two findings in accordance with the hypothesis, namely: there is :

- 1. disciline has positif influence employee performance*
- 2. compensation has positif influence employee performance*
- 3. environmenton has positif influence employee performance*
- 4. Discipline, Compensation And Work Environmentonsimultaneosly has a positif influence on employee performance*

Based on the results of the findings to improve the performance of Discipline, Compensation And Work Environmenton

Keywords:

Discipline, Compensation, Work Environmenton andEmployee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas lindungannya, Maka Jurnal skripsi dengan judul “ Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung Di Jakarta Timur ” dapat di selesaikan tepat waktu selain dari pada itu penyelesaian Jurnal skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ergo Nurpatria Kurniawan, SH, MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis .
2. Dr. Susanti Widyastuti, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen SI STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto SE, MM, M. Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf Kantor Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur, yang telah meluangkan waktu membantukelancaran penelitian.
5. Seluruh Dosen Dan Staf Pengajar STIE IPWIJA.
6. Seluruh keluarga terutama pada orang tua tercinta yang telah memberidorong dan semangat dalam penyelesaian penulisan skripsi.
7. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan bapak, ibunda dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi Kantor Kelurahan Pulo Gadung, pembaca, pelaku, bisnis dan pihak lainnya yang tidak dapat di sebut satu persatu .

Jakarta, 4 Maret 2020

Rahmatelvi
2015511093

DAFTAR ISI

Halaman Surat Pernyataan.....	i
Abstrak.....	ii
<i>Abstract</i>	iii
Kata pengantar.....	iv
Daftar Isi	v
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Metode Penelitian.....	4
3. Hasil Analisa Data.....	5
4. Pembahasan.....	11
5. Kesimpulan.....	14
6. Daftar Pustaka.....	15

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar belakang masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.Untuk itulah sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat, Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai dalam melaksanakan tugasnya,oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung dengan teknologi yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai.

Kedudukan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur sipil negara yang bertugas sebagai pelayanan masyarakat secara adil dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatatan kepada Pancasila dan uud 1945.Penyelenggara pemerintah memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan pemerintahan,Untuk itu dipergunakan sumber daya manusia yang dimiliki,kinerja yang baik karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam kemajuan suatu pemerintahan.

Permasalahan yang sedang terjadi merupakan disiplin kerja yang kurang baik dari para pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung, dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu kerja menjadi hal yang diperhitungkan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibat kepada kinerja. Selain itu, keterlambatan, pulang lebih awal, Tujuan dan kemampuan yang rendah Teladan pemimpin yang kurang, Keadilan, Pengawasan melekat yang kurang Sanksi hukuman yang ringan, Ketegasan tidak ada, Hubungan kemanusiaan yang tidak berjalan, dan tidak mengikuti upacara pagi akan mengacaukan sistem kerja yang telah dibuat, seperti kurangnya pelayanan kepada masyarakat, pekerjaan tidak tepat waktu. Menurut Veithzal Rivai (2011:824) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kompensasi yang masih kecil yang mempengaruhi kinerja pegawai, Insentif tidak ada, Tunjangan yang kecil, dan fasilitas tidak sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai yang terjadi di kantor kelurahan pulo gadung yaitu: terdapat pendingin udara/AC yang buruk, tidak adanya penyaring

udara/exhaust, Penerangan/Cahaya yang buruk, Suhu Udara yang buruk, Keamanan Kerja yang kurang, Hubungan pegawai yang kurang bekerja sama dalam menjalankan pekerjaan, Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kerja Kinerja pegawai di penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi promosi. Di samping faktor-faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena dengan adanya disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kemauan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai tidaklah maksimal.

Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas. Berdasarkan latar belakang di atas permasalahan dalam skripsi ini adalah Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung Di Jakarta Timur.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung ?
- b. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung ?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung ?
- d. Apakah ada pengaruh disiplin, kompensasi, dan lingkungan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung secara simultan ?

1.3.Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung .
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung .
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompensasi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini :

1. Manfaat teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan disiplin, kompensasi, lingkungan dan kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan disiplin, kompensasi, dan lingkungan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung Di Jakarta Timur .

1.5.Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai disiplin, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

Bab 3 merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain:tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum kantor Kelurahan Pulo Gadung, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan

Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya..

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Terori

2.1.1.Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *Manage* yang memiliki arti mengelola/mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Manajemen adalah sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi.

Menurut George R Terry, definisi manajemen merupakan ilmu sekaligus seni, manajemen adalah wadah didalam ilmu pengetahuan, sehingga manajemen bisa dibuktikan secara umum kebenarannya. Manajemen menurut Sutrisno (2014:7) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen Sumberdaya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006:3) Manajemen Sumberdaya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan

efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sementara itu Sutrisno (2014:4) mengatakan sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat di dayagunakan oleh organisasi. Agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.

Jadi pengertian manajemen sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2014:7) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, penginterasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Selanjutnya, dalam landasan teori ini akan dikemukakan teori yang mempunyai hubungan dengan masalah kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan pengetahuan mengelolanya.

Menurut Henry Simamora (2004). Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014). Manajemen sumber daya

manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek manajemen meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, penilaian dan merupakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

2.1.2.2. Tujuan MSDM

Menurut Cushway (dalam Irianto,2011), tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer untuk mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu, menurut Schuleretal (dalam Irianto, 2001), setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu :

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek lega.

2.1.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi dari MSDM yang dijelaskan oleh Malayu (2003), terdiri dari :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan

7. Kompensasi (*Compasation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenace*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3. Disiplin

2.1.3.1. Pengertian Disiplin

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan atau kebijakan dari perusahaan. Menurut Vietzhal Rivai dan Jauvani Sagala (2010: 825). Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan.

Disiplin Pegawai Negeri sipil dalam peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 pasal 1 nomor 1 adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedisiplinan apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang.

2.1.3.2. Kebijakan Pemerintah Terhadap Disiplin Kinerja Pegawai

Kebijakan pemerintah dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di tuangkan dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 1 dijelaskan bahwa ini :

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindarkan pelanggaran yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
2. Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS pusat dan PNS daerah. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
3. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
4. Ada yang dilakukan dengan cara administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding

administratif. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.

2.1.3.3. Jenis-Jenis Penjatuhan Hukuman Disiplin

Jenis-jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat pada pasal 7 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 sebagai berikut:

1. Hukuman disiplin ringan Seperti Teguran lisan Teguran tertulis, dan Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman disiplin sedang Seperti: Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.
3. Hukuman disiplin berat

Antara lain: Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah dan Pembebasan dari jabatan kemudian Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil serta Pemberhentian tidak hormat sebagai PNS.

2.1.3.4. Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:194-197) indikator tingkat kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan tenaga kerja.

Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan tenaga kerja.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan tenaga kerja karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya.

3. Keadilan

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

4. Pengawasan melekat

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan tenaga kerja organisasi. Pemimpin harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

5. Sanksi hukuman

Dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat, tenaga kerja akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner tenaga kerja akan berkurang.

6. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum para tenaga kerja yang telah melakukan tindakan indisipliner dengan sanksi sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara tenaga kerja dengan atasan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan diartikan bila mana tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi tenaga kerjanya dalam menciptakan tata tertib tenaga kerja yang baik, maka prestasi tenaga kerja akan meningkat.

2.1.4.Kompensasi

2.1.4.1. Pengertian Kompensasi

Pemberian Kompensasi kepada pegawai dalam sebuah lembaga pemerintahan sangatlah penting, karena dengan adanya kompensasi tersebut pegawai akan merasa senang karena hasil kerja mereka mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Menurut Hasibuan (2013:117) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Hadari Nawawi (2005:315) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:181) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.4.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan tujuan Kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian Kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan, karena karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, dan pengusaha wajib membayar Kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhannya sehingga memperoleh kepuasankerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

4. Motivasi

5. Stabilitas Karyawan

6. Disiplin

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan pemberian Kompensasi yang baik pengaruhserikat buruh dapat dihindari dan karyawan tetap akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah.

Jadi tujuan Kompensasi adalah ikatan kerja sama,kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi stabilitaskaryawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruhpemerintah.

2.1.4.3. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Kebijakan Pemerintah Atas Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamatkan bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjaminkesejahteraan PNS. Komponen gaji yang diterima PNS hanya terdiri dari 3 macam yaitu gaji, tunjangan kinerja dan tunjangankemahalan. Berikut adalah penggajian dan tunjangan PNS Pasal79 dan 80 Undang-undang ASN:

1. Pemerintah wajib membayarkan gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS.
2. Dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan beban pekerjaan.
3. Pelaksanaan dilakukan secara bertahap.
4. PNS dibebankan pada APBN, PNS di daerah di bebaskan melalui dana APBD.
5. Selain gaji PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas yang meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan.

6. Tunjangan PNS dibebankan pada dana APBN dan APBD. Selain itu kebijakan pemerintah lainnya terkait dengan pemberian kompensasi adalah adanya pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
7. Syarat dan ketentuan pemberian Satyalencana datur dalam peraturan kepala badan kepegawaian Negara nomor 44 tahun 2015 tentang pedoman pemberian tanda kehormatan satyalencana karya satya bagi pegawai negeri sipil di lingkungan badan kepegawaian Negara. Selanjutnya dalam keterkaitan kebijakan pemerintah atas kompensasi adalah pemberian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang di atur dalam undang-undang nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional.

2.1.4.5. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang sering digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji perjam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas, Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

2.1.5. Lingkungan

2.1.5.1. Pengertian Lingkungan

Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kerja Kinerja pegawai di penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masadepan, mutasi promosi. Di samping faktor–faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja.

Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.5.2. Jenis Lingkungan

Menurut Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan.

2.1.5.3. Indikator Lingkungan

Menurut Soedarmayanti (2001:21) bahwa indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat,

banyak mengalami masalah, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan masalah komunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk

menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan PetugasKeamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi keryawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.1.5. Kinerja Pegawai

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Adapun beberapa ahli mendefinisikan pengertian kinerja sebagai berikut: Mangkunegara (2011:67).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Wilson (2012:231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Wirawan (2012:5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan dari aktivitas atau pekerjaan dalam menyelesaikan atau membuat sesuatu yang

hanya memerlukan tenaga dan keterampilan pada profesi atau jabatan dalam waktu tertentu.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.2. Indikator Kinerja Pegawai

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang harus di kerjakan.

2. Kuantitas

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

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Table 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul peneliti	Analisis	persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1	AA .Gede Kresnaya Pramana (2008)	Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	1.Variable dan teori 2.analisis data 3.objek Penelitian	1.hasil uji t 2.hasil uji r	Variable kompensasi, Lingkungan kerjafisik DanVariable displin kerja Berpengaruh Positifterhadap Kinerja karyawan
2	Nadya Wahyuning Tiyah (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	1.Variable Dan teori 2.Analisis Data	1. Uji t 2. Uji r	Variable Lingkungan Kerja dan Variable Kompensasi Berpengaruh Possitif Terhadap Kinerja pegawai
3	Siti zulfah (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan Disiplin kerja Dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan	Linear Berganda	1.Variable Dan teori 2. analisis Data	1. Uji t 2. Uji r	Variable disiplin Kerja, variable Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.Kerangka Pemikiran

Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut S.P. Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Variable kompensasi, lingkungan kerja fisik dan variable disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan oleh AA .Gede Kresnaya Pramana (2008). Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Yang Terjadi di kantor Kelurahan Pulo Gadung yaitu Tujuan dan kemampuan yang rendah Teladan pemimpin yang kurang, Keadilan, Pengawasan melekat yang kurang Sanksi hukuman yang ringan, Ketegasan tidak ada, Hubungan kemanusiaan yang tidak berjalan oleh karena itu dapat diduga bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2013:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu: Variable Lingkungan Kerja dan Variable Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja pegawai oleh Nadya Wahyuning Tiyah (2013), adapun Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Yang Terjadi di kantor Kelurahan Pulo Gadung sebagai berikut: Upah dan gaji yang rendah, Insentif tidak ada, Tunjangan yang kecil, Fasilitas tidak memadai. Oleh karena itu dapat diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

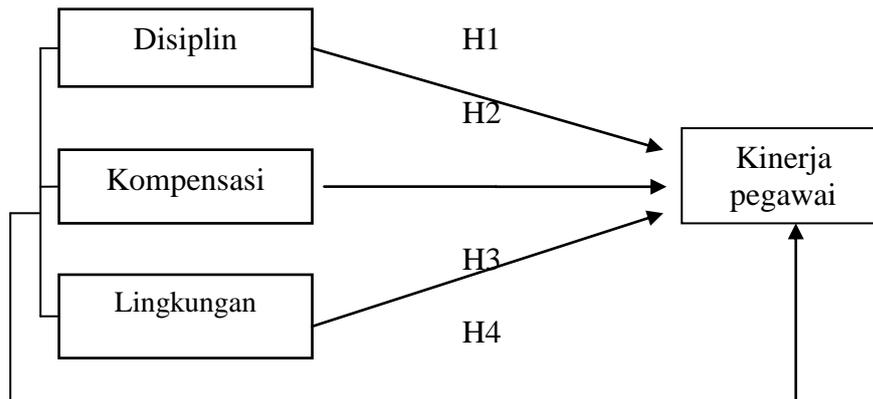
3. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sejalan dengan penelitian Variable disiplin Kerja, variable, Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap oleh Siti zulfah (2014)

Adapun Pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai Yang Terjadi di kantor Kelurahan Pulo Gadung yaitu: Penerangan/Cahaya yang kurang, Suhu Udara yang buruk, Suara Bising, Keamanan Kerja, Hubungan Karyawan yang tidak saling bekerja sama oleh karena itu dapat diduga bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1. Alur Pikir



Alur	Sumber
Disiplin → Kinerja	S.P. Hasibuan (2012:193)
Kompensasi → Kinerja	Hasibuan (2013:118)
Lingkungan → Kinerja	Sedarmayanti (2009:21)
Disiplin, Kompensai Dan Lingkungan → Kinerja	Siti zulfah(2014)

2.4.Hipotesis

Salah satu tujuan penelitian adalah menguji hipotesis yang merupakan dugaan awal atau jawaban sementara, dengan hubungan atau pengaruhnya antara variabel independen terhadap variable dependen yang masih perlu dibuktikan kebenarannya dan harus bersifat logis, jelas dan dapat diuji. Seperti yang diungkapkan oleh (Sugiyono,2010:93).

hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan

baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperboleh melalui pengumpulan data.. Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

1. H1= Disiplin didugaberpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung.
2. H2=Kompensasi di dugaberpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung.
3. H3= Lingkungan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung.
4. H4 = Disiplin, kompensasi, dan lingkungan didugaberpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

- a. Tempat penelitian ini berada di Kantor Kelurahan Pulo Gadung terletak di Jalan Kayu Putih IV, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Kode Pos 13260.
- b. Waktu penelitian selama 3 bulan, terhitung sejak tanggal 2 Nopember 2019 sampai dengan 27 Januari 2020.

Tabel 3.1. Rencana Penelitian

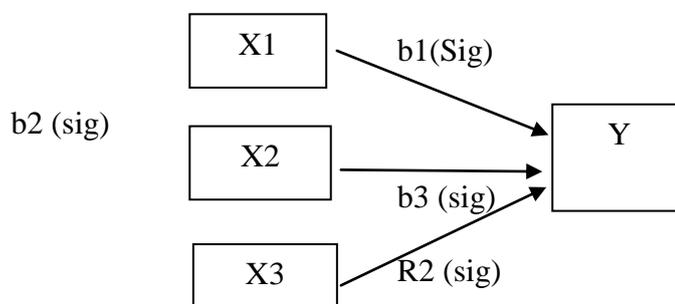
Kegiatan	Nopember 2019				Desember 2019				Januari 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian pendahuluan												
Penyusunan Skripsi												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

3.2. Desain penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh disiplin, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung Di Jakarta Timur.

Terdapat 4 variabel penelitian yaitu, 3 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu disiplin dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu kompensasi dengan simbol X2 dan variabel independen ketiga yaitu lingkungan dengan simbol X3 dan Satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai dengan simbol Y. kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1. Desain Penelitian



3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel memberikan batasan dan penjelasan mengenai ukuran variabel yang digunakan dalam penelitian. Metode pengukuran sikap yang digunakan dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang akan berupa pertanyaan dan pernyataan (Sugiyono, 2010:133).

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel3.2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Disiplin (X1) merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan. Menurut Vietzhal Rivai dan Jauvani Sagala(2010: 825)	1) Tujuan dan kemampuan 2) Teladan pemimpin 3) Keadilan 4) Pengawasan melekat 5) Sanksi hukuman 6) Ketegasan 7) Hubungan kemanusiaan	1-5	Interval 1 –10	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
Kompensasi (X2) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau pun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:117)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	1-5	Interval 1 – 5	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10

Lingkungan (X3) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2009:21)	1)Penerangan/Cahaya 2) Suhu Udara 3) Suara Bising 4) Keamanan Kerja 5)Hubungan Karyawan	1-5	Interval 1 –5	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
Kinerja pegawai (Y) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2011:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	1-5	Interval 1 – 5	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10

3.4. Populasi, Sampel, Dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung yang berjumlah 150 orang.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah

sebagian dari 60 pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

$$n = \frac{150}{1 + (150 \times 0,01)}$$

$$= 60$$

e = margin eror (10 %)

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 60 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Cluster Sampling* berdasar tingkat pendidikan. Sebaran sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Sebaran Populasi dan Sampel

Blok	Populasi	Sampel
A	50	$(50/150) \times 60 = 20$
B	40	$(40/150) \times 60 = 16$
C	60	$(60/150) \times 60 = 24$
Jumlah	150	60

1.5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas pegawai baik di kantor kelurahan pulo gadung maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
- b. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu: disiplin, kompensasi, lingkungan dan kinerja pegawai. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala liker seperti yang ada pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4. Skala Pengukuran Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
TS	Tidak Setuju	1
KS	Kurang Setuju	2
CS	Cukup Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Alasan digunakan skala Likert karena memiliki kebaikan dibandingkan tipe yang lain yaitu relatif mudah, selain itu menurut (Sidik dan Muis, 2009:172) skala Likert dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pandangan atau sikap responden tentang issue yang dipertanyakan, dengan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan kriteria jawaban seperti tabel 3.3 di atas.

3.6. Instrumentasi variabel penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan rtabel (harus lihat tabel) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki rhitung > rtabel.

3.6.1. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7. Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, 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. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- Tinggi : $X \geq M + SD$
- Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- Rendah : $X < M - SD$

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini menggunakan empat uji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variable dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau

tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Umar, 2010:77).

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksinya menggunakan uji normalitas berdasarkan grafik Normal Probability Plot (P-Plot). Uji normalitas berdasarkan grafik Normal Probability Plot (P-Plot) adalah apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Yama, 2008:13).

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variable independen (Bebas). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko) (Umar, 2010:80). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen).

Uji multikolinieritas dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multiko jika mempunyai angka Tolerance $>0,10$ dan mempunyai nilai VIF < 10 (Umar, 2010:81).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tersebut memiliki kesamaan varians atau data bersifat homogeny (Umar, 2010:82).

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (Yama, 2008:19). Sedangkan dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas adalah :

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Asumsi Autokorelasi.

Uji autokorelasi untuk memastikan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model persamaan regresi hasil analisis. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil analisis dimana kriteria hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $< DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

e. Uji Regresi Linier Ganda

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

X1 = Disiplin

X2 = Kompensasi

X3 = Lingkungan

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Disiplin

b2 = Koefisien Regresi Kompensasi

b3 = Koefisien Regresi Lingkungan

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen disiplin, kompensasi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi b1 menunjukkan besar dan arah pengaruh disiplin terhadap kinerja sedangkan nilai koefisien regresi b2 menunjukkan besar dan arah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. nilai koefisien regresi b3 menunjukkan besar dan arah pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai.

3.7.3. Uji Hipotesis

a. Uji Sigifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan harus lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2013:98). Adapun pengambilan

keputusan; yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel dengan kriteria (Sujarweni, 2013:95) :

- Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel} = H_0$ ditolak
- Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel} = H_0$ diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi harus lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2013:98). Adapun pengambilan keputusan yaitu dengan cara membandingkan antara terhitung dengan t tabel dengan kriteria (Sujarweni, 2013:93) :

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = H_0$ ditolak
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} = H_0$ diterima

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Kantor Kelurahan Pulo Gadung

Kelurahan Pulo Gadung terletak dijalan Kayu Putih IV, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Kode Pos13260, Indonesia Kelurahan Pulo Gadung saat ini berbatasan dengan :

1. Sebelah Selatan berbatasan dengan kelurahan jati
2. Sebelah utara berbatasan dengan kecamatan kelapa gading
3. Sebelah Barat berbatasan dengan kelurahan kayu putih
4. Sebelah timur Berbatasan dengan kelurahan rawa terate

Jumlah penduduk Kelurahan Pulo Gadung pada tahun 2020 berjumlah 260.477 jiwa, kecenderungan penduduk yang terus bertambah dari tahun ke tahun di Kelurahan Pulo Gadung selain disebabkan faktor pertumbuhan penduduk secara alamiah, juga tidak lepas dari kecenderungan penduduk wilayah diluar Kelurahan Pulo Gadung yang bermukim di wilayah Kelurahan Pulo Gadung, yang disebabkan oleh daya tarik Kelurahan Pulo Gadung yang merupakan Daerah untuk bertempat tinggal karena dengan adanya perumahan, perdagangan maupun jasa.

4.1.2. Visi

Dalam upaya mewujudkan harapan dan aspirasi stakeholder serta melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pernyataan visi Kelurahan Pulo Gadung adalah : Peningkatan Kualitas Pelayanan Masyarakat Dengan Sumber Daya Aparatur Kelurahan Pulo Gadung Yang Profesional Dan Religius. Dalam rumusan Visi Kelurahan Pulo Gadung terdapat kalimat kunci, yaitu: Peningkatan Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat Di Kelurahan Pulo Gadung Yang Komprehensif. Peningkatan kualitas pelayanan masyarakat Kelurahan yang Komprehensif diartikan sebagai peningkatan kualitas pelayanan masyarakat yang berdasarkan pada potensi sumber daya manusia yang efektif.

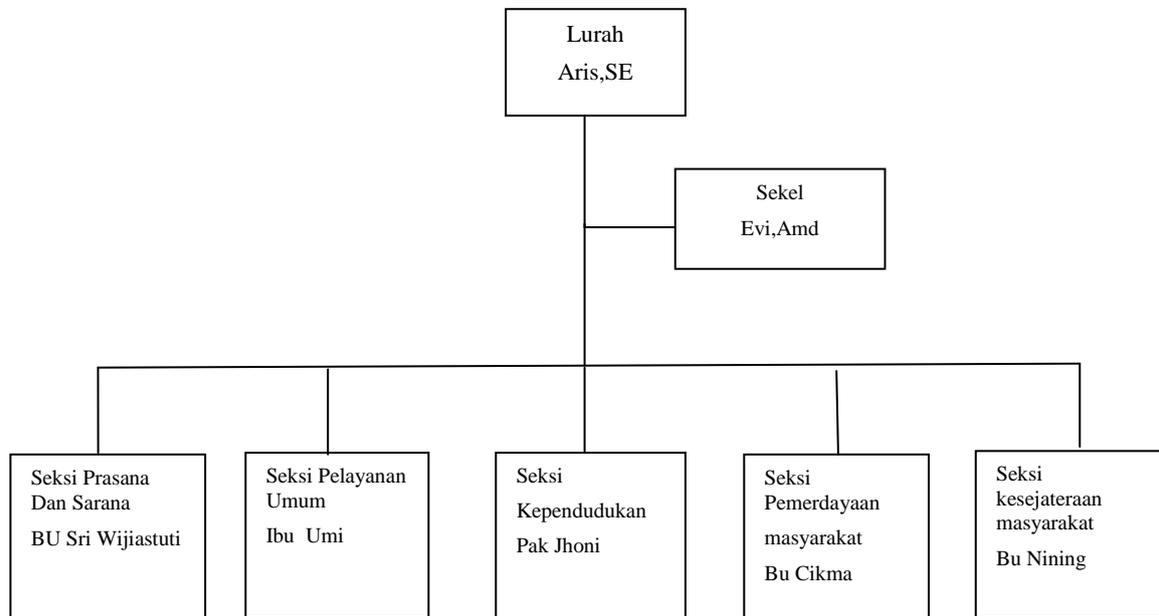
4.1.3. Misi

Pernyataan Misi yang jelas, akan memberikan arahan jangka panjang dan stabilitas dalam manajemen dan kepemimpinan Kelurahan Pulo Gadung Kec. Pulo Gadung. Adapun Misi Kelurahan Pulo Gadung adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat yang didasarkan pada potensi sumber daya Aparatur Sipil Negara.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana aparatur serta wilayah yang berwawasan lingkungan.
3. Meningkatkan sumber daya aparatur yang handal dan religius dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.
4. Meningkatkan partisipasi aktif masyarakat dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.

4.1.4. Struktur Organisasi Kantor Kelurahan Pulo Gadung

Gambar 4.1. Struktur Organisasi



Sumber : Kantor Kelurahan Pulo Gadung 2020

1. Lurah mempunyai tugas :

1. Menetapkan program kerja Kelurahan berdasarkan tugas pokok dan kewenangannya sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
2. Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Kelurahan.
3. Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Kelurahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar.
4. Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Kelurahan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan.

5. Melaksanakan penyelenggaraan tugas-tugas Umum Pemerintahan, Pemberdayaan Masyarakat, Ketentraman dan Ketertiban Umum, Kebersihan, Pelayanan Masyarakat dan Pemeliharaan Prasarana dan Fasilitas Pelayanan Umum berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam rangka tata kelola pemerintahan yang baik.
6. Mengoordinasikan penyelenggaraan tugas-tugas Umum Pemerintahan, Pemberdayaan Masyarakat, Ketentraman dan Ketertiban Umum, Kebersihan, Pelayanan Masyarakat, dan Pemeliharaan Prasarana dan Fasilitas Pelayanan Umum di wilayah Kelurahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
7. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Kepala Lingkungan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai bahan pertimbangan Pimpinan dalam pengambilan keputusan.
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
9. Mengevaluasi pelaksanaan tugas di lingkungan Kelurahan dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja dimasa mendatang.
10. Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Kelurahan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku untuk pertanggungjawaban dan rencana yang akan datang danMelaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

2. Sekretaris kelurahan mempunyai tugas :

1. Merencanakan kegiatan Sekretariat Kelurahan berdasarkan program kerja Kelurahan dan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
2. Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sekretariat Kelurahan.
3. Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sekretariat Kelurahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar.
4. Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sekretariat Kelurahan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan.
5. Mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan program kerja Kelurahan berdasarkan rencana strategis Kecamatan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
6. Menyelenggarakan urusan Administrasi Keuangan, Kepegawaian, Rumah Tangga, Tata Laksana Kearsipan dan Perpustakaan serta Ketatausahaan Kelurahan berdasarkan tugas pokok yang diberikan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
7. Melaksanakan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh perangkat Kelurahan sesuai ketentuan yang berlaku dalam rangka efektifitas kinerja Kelurahan.

3. Seksi prasarna dan umum mempunyai tugas :

1. Merencanakan kegiatan Seksi Pemerintahan, Ketentraman, Ketertiban Umum dan Kebersihan berdasarkan program kerja Kelurahan dan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
2. Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Seksi Pemerintahan, Ketentraman, Ketertiban Umum dan Kebersihan.
3. Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Pemerintahan, Ketentraman, Ketertiban Umum dan Kebersihan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar.
4. Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Seksi Pemerintahan Ketentraman, Ketertiban Umum dan Kebersihan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan.
5. Mengumpulkan, mengolah dan mengevaluasi data Bidang PemerintahanKetentraman, Ketertiban dan Kebersihan, Perlindungan Masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
6. Mengumpulkan bahan dalam rangka pembinaan masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
7. Membantu tugas-tugas dibidang Pertanahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk tertib administrasi pertanahan.

4. Seksi Pelayanan Umum dan kependudukan mempunyai tugas :

1. Merencanakan kegiatan Seksi Pelayanan Umum dan kependudukan berdasarkan program kerja Kelurahan dan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
2. Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Seksi Pelayanan Umum.
3. Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Pelayanan Umum sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar.
4. Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Seksi Pelayanan Umum dan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan.
5. Melakukan pembinaan kependudukan sesuai tugas pokok yang diberikan untuk terciptanya tertib administrasi kependudukan.
6. Menyusun laporan data induk kependudukan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku untuk pertanggungjawaban dan rencana yang akan datang.
7. Mengelola administrasi dan prosedur pengelolaan website Kelurahan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku untuk meningkatkan pelayanan.

5. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Rakyat mempunyai

tugas :

1. Merencanakan kegiatan Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Rakyat berdasarkan program kerja Kelurahan dan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
2. Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Rakyat.
3. Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Rakyat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar.
4. Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Rakyat sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan.
5. Mengumpulkan, mengolah dan mengevaluasi data di bidang Perekonomian dan Pembangunan dalam rangka pengusulan melalui Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) dan Pengisian Profil Kelurahan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

6. Mengumpulkan, mengolah dan mengevaluasi kegiatan Pemberdayaan Masyarakat, membantu pelaksanaan program kegiatan/koordinasi Pelayanan dan Bantuan Sosial, Pembinaan Kepemudaan, Pemberdayaan

4.1.5. Karakteristik Responden

Dari 60 kuesioner yang diberikan kepada responden, kesemuanya telah diisi dengan lengkap sehingga data tersebut dapat diolah. Selanjutnya data diproses dengan menggunakan Software Statistics for Products and Services Solution Realease (SPSS). Adapun karakteristik yang dapat digambarkan dari hasil penyebaran kuesioner tersebut adalah:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam kelompok yaitu kelompok laki-laki dan wanita, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

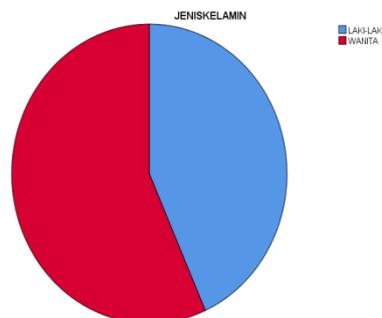
Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	26	43.3%
Wanita	34	56.7%
Total	60	100%

Sumber :Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Dari tabel 4.1. yakni karakteristik responden menurut jenis kelamin responden, maka dari 60 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, Maka kelompok responden berdasarkan jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah wanita yakni sebesar 34orang atau 56,7%. Hal ini

menunjukkan bahwa rata-rata responden pada Kantor Kelurahan Pulo Gadung adalah didominasi oleh kaum wanitajika dibandingkan dengan laki-laki.

Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber :Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

2. Usia

Usia responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Usia

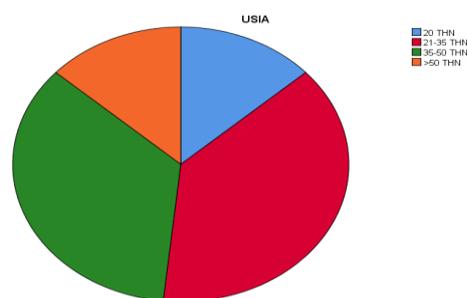
Usia	Frequency	Percent
20 Thn	8	13.3%
21-35 Thn	23	38.3%
35-50 Thn	21	35.0%
>50 Thn	8	13.3%
Total	60	100%

Sumber :Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel di atas, nampak bahwa sebagian besar posisi usia pekerjaan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah usia 20 tahun sebanyak 8 orang atau 13,3%, diikuti oleh 21-35 tahun sebanyak 23 orang

atau 38,3%, usia 35-40 tahun sebanyak 21orang atau 35% dan usia>50 tahun sebesar 8 orang atau 13.3%.

Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Hasil pengolahan data Primer, 2020

3. Masa Kerja

Deskripsi responden menurut masa kerja menguraikan atau memberikan gambaran mengenai umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itulah dalam deskripsi karakteristik responden menurut masa kerja terakhir dapat disajikan deskripsi karakteristik responden menurut masa kerja sebagai berikut :

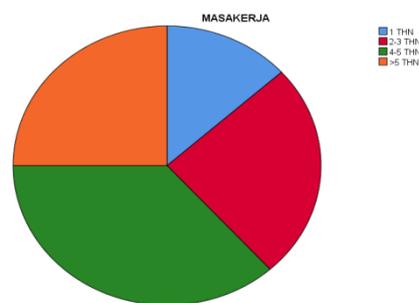
Tabel4.3. Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Percent
1 Thn	8	13.3%
2-3 Thn	15	25.0%
4-5 Thn	22	36.7%
>5 Thn	15	25.0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2020

Berdasarkan tabel diatas yakni mengenai masa kerja terakhir, maka didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja selama 1 tahun sebanyak 8 orang atau 13,3%, diikuti oleh responden dengan masa kerja 2-3 tahun sebanyak 15 orang atau 25%, lalu masa kerja selama 4-5 tahun sebanyak 22 orang atau 36,7% dan responden dengan masa kerja >5 tahun sebanyak 15 orang atau 25% sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang terbanyak pada Kelurahan Pulo Gadung yaitu masa kerja selama 4-5 tahun.

Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2020

4. Pendidikan

Deskripsi responden menurut pendidikan menguraikan atau memberikan gambaran mengenai umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itulah dalam deskripsi karakteristik responden pendidikan terakhir dapat disajikan deskripsi karakteristik responden menurut pendidikan sebagai berikut :

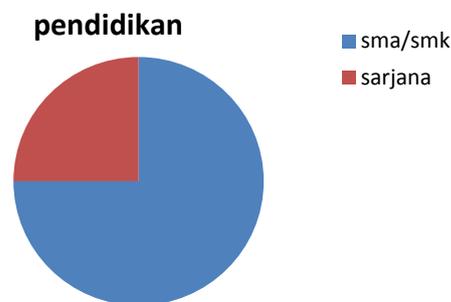
Tabel 4.4. Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
Sma/Smk	45	75.0%
Sarjana	15	25.0%
Total	60	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2020

Berdasarkan tabel diatas yakni mengenai pendidikan terakhir, maka didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan sma/smk sebanyak 45 orang atau 75 %, diikuti oleh responden dengan Sarjana sebanyak 15 orang atau 25%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang terbanyak pada kelurahan pulo gadung yaitu pendidikan Sma/Smk

Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan



Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2020

4.1.6. Pengujian Validitas Dan Uji Reliabilitas

A. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X_1)

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X_1)

Pertanyaan	Rhitung Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Keterangan
Disiplin 1	0,612	0,254	Valid
Disiplin 2	0,760	0,254	Valid
Disiplin 3	0,661	0,254	Valid
Disiplin 4	0,742	0,254	Valid
Disiplin 5	0,843	0,254	Valid
Disiplin 6	0,808	0,254	Valid
Disiplin 7	0,516	0,254	Valid
Disiplin 8	0,531	0,254	Valid
Disiplin 9	0,734	0,254	Valid
Disiplin 10	0,496	0,254	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin (X_1) di atas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,254$ ($df = 60 - 2 = 58$; $\alpha = 0,05$).

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,908	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Uji reliabilitas variabel disiplin dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,908 > 0,6$) maka variabel disiplin yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

B. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Kompensasi (X_2)

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

Pertanyaan	Rhitung Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Keterangan
Kompensasi 1	0,489	0,254	Valid
Kompensasi 2	0,705	0,254	Valid
Kompensasi 3	0,697	0,254	Valid
Kompensasi 4	0,604	0,254	Valid
Kompensasi 5	0,608	0,254	Valid
Kompensasi 6	0,445	0,254	Valid
Kompensasi 7	0,464	0,254	Valid
Kompensasi 8	0,468	0,254	Valid
Kompensasi 9	0,609	0,254	Valid

Kompensasi 10	0,581	0,254	Valid
---------------	-------	-------	-------

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kompensasi (X_2) di atas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* > 0,254 ($df = 60 - 2 = 58$; $\alpha = 0,05$).

Tabel 4.8. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,857	10

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,857 > 0,6$) maka variabel kompensasi yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

C. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan (X_3)

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan (X_3)

Item-Total Statistics

Pertanyaan	Rhitung Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Keterangan
Lingkungan 1	0,373	0,254	Valid
Lingkungan 2	0,783	0,254	Valid
Lingkungan 3	0,615	0,254	Valid
Lingkungan 4	0,486	0,254	Valid
Lingkungan 5	0,387	0,254	Valid
Lingkungan 6	0,311	0,254	Valid
Lingkungan 7	0,515	0,254	Valid
Lingkungan 8	0,438	0,254	Valid
Lingkungan 9	0,461	0,254	Valid
Lingkungan 10	0,507	0,254	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan (X_3) di atas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* > 0,254 ($df = 60 - 2 = 58$; $\alpha = 0,05$).

Tabel 4.9. Reliabilitas Variable Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,763	10

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,763 > 0,6$) maka variabel lingkungan kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

D. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Rhitung Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Keterangan
Kinerja 1	0,472	0,254	Valid
Kinerja 2	0,792	0,254	Valid
Kinerja 3	0,527	0,254	Valid
Kinerja 4	0,506	0,254	Valid
Kinerja 5	0,314	0,254	Valid
Kinerja 6	0,381	0,254	Valid
Kinerja 7	0,420	0,254	Valid
Kinerja 8	0,453	0,254	Valid
Kinerja 9	0,358	0,254	Valid
Kinerja 10	0,422	0,254	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) di atas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* > 0,254 ($df = 60 - 2 = 58$; $\alpha = 0,05$).

Tabel 4.11. Reliabilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
0,735	10

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,735 > 0,6$) maka variabel lingkungan kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

5.1.7. Deskripsi Variabel Penelitian

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). Deskripsikan baik dengan menggunakan tabel, kalimat penjelasan sebagai berikut :

Tabel 4.12. Variabel Penelitian

Nilai		Statistics			
N	Valid	Disiplin X1	Kompensasi X2	Lingkungan X3	Kinerja Y
	Missing	60	60	60	60
		0	0	0	0
	Mean	35,1333	34,2000	35,9167	36,2333
	Std. Deviation	9,07122	8,47089	7,22822	6,83800
	Variance	82,287	71,756	52,247	46,758
	Minimum	12,00	15,00	18,00	19,00
	Maximum	46,00	44,00	43,00	44,00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Hasil deskriptif digunakan untuk melihat gambaran variabel disiplin, kompensasi, lingkungan, dan kinerja Berdasarkan hasil pada tabel di atas

diketahui bahwa nilai minimum disiplin sebesar 12 nilai maksimum sebesar 46 dengan rata-rata sebesar 35,1333. Nilai minimum kompensasi sebesar 15 nilai maksimum sebesar 44 dengan rata-rata sebesar 34,2000. Nilai minimum Lingkungan sebesar 18 nilai maksimum sebesar 43 dengan rata-rata sebesar 35,9167. Nilai minimum Kinerja pegawai sebesar 19 nilai maksimum sebesar 44 dengan rata-rata sebesar 36,2333.

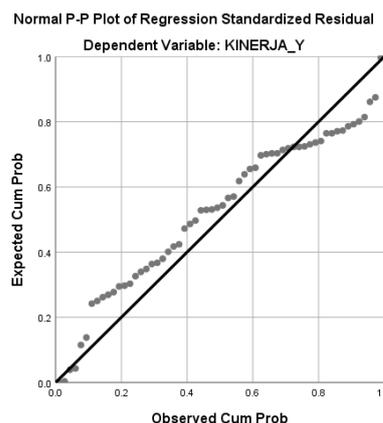
4.1.8. Analisis Data

Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 4.6. Uji Normalitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin X1	0,455	2,197
	Kompensasi X2	0,304	3,288
	Lingkungan X3	0,358	2,795

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Dari tabel di atas diperoleh masing-masing variable independen memiliki nilai Tolerance untuk disiplin (X_1) = 0,455, kompensasi (X_2) = 0,304, lingkungan (X_3) = 0,358 dan nilai VIF untuk disiplin (X_1) = 2,197, kompensasi (X_2) = 3,288, lingkungan (X_3) = 2,795. Karena nilai Tolerance lebih besar dari persyaratan minimal ($> 0,1$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal (< 10), maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

3. Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1,866$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1,65 < DW(1,866) < 2,35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 4.14. Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary

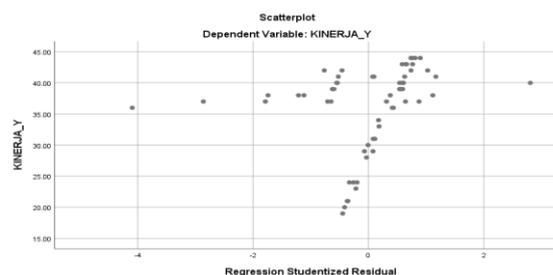
Model	Durbin-Watson
1	1,866

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015:57). Output SPSS pada gambar Scatterplot menunjukkan penyebaran titik yang tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Untuk melihat gejala heteroskedastisitas dapat dilihat pada Scatterplot yang dihasilkan oleh program SPSS yang terlihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.7. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

5. Uji Regresi Linear Ganda (Uji R)

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua. Analisis data penelitian

dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 4.15. Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,971 ^a	0,943	0,940	1,67725

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Dari tabel di atas diketahui besarnya kontribusi variabel Disiplin kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja Pegawai (Y) di kinerja Pegawai dengan melihat hasil Adjusted R Square atau (Adjusted R²) = 0,940 Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 94,3% sedangkan sisanya yaitu 5,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

5. Uji F

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh disiplin, kompensasi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2601.196	3	867.065	308.216	.000 ^b
	Residual	157.538	56	2.813		
	Total	2758.733	59			

A. Dependent Variable: KinerjaY

B. Predictors: (Constant), LingkunganX3, DisiplinX1, KompensasiX2

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

6. Uji t

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh disiplin, kompensasi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.16. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,176	1,120		2,836	0,006
Disiplin (X1)	0,017	0,036	0,023	0,487	0,628
Kompensasi (X2)	0,023	0,047	0,029	0,493	0,624
Lingkungan (X3)	0,925	0,051	0,978	18,320	0,000

A. *Dependent Variable: Kinerja (Y)*

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut: $\hat{Y} = 3,176 + 0,017 X_1 + 0,023 X_2 + 0,925 X_3$, Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 3,176$, artinya bahwa jika X_1, X_2 dan X_3 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.

- Nilai koefisien regresi X1 sebesar $b_1 = 0,017$ menunjukkan bahwa X1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar $b_2 = 0,023$ menunjukkan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X3 sebesar $b_3 = 0,925$ menunjukkan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

4.1.9. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda R Square = 0,943 dengan nilai sig F = 0,000. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$: tidak layak

Ha : $\rho \neq 0$: ada layak

R Square = 0.943 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0,000. Karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig F} < \rho$ atau $0.000 < 0,05$), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti model persamaan regresi ganda Pengaruh Disiplin (X1), Kompensasi (X2), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung (Y) adalah layak.

Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh disiplin, kompensasi, dan lingkungan kerjaterhadap terhadap kinerja pegawai dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 94,3% variasi kinerja pegawai (Y) karena adanya masukan faktor disiplin (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan.

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

a. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pulo Gadung. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi disiplin (X1) sebesar $b_1 = 0,017$ ada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 3,176 + 0,017 X_1 + 0,023 X_2 + 0,925 X_3$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi disiplin (X1) sebesar $b_1 = 0,017$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,628. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,628 < 0,05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja pegawai

(Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dengan arah positif sehingga makin tinggi disiplin maka makin tinggi pula kinerja pegawai.

b. Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja pegawai

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pulo Gadung. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar $b_2 = 0.023$ ada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 3,176 + 0,017 X_1 + 0,023 X_2 + 0,925 X_3$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh
- $H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar $b_2 = 0,023$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,624 Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,624 < 0,05$), maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan arah positif sehingga makin tinggi kompensasi maka makin tinggi pula kinerja pegawai.

c. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pulo Gadung. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi lingkungan (X3) sebesar $b_3 = 0,023$ ada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 3,176 + 0,017 X_1 + 0,023 X_2 + 0,925 X_3$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_{30} : b_3 = 0$: tidak ada pengaruh
- $H_{3a} : b_3 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi lingkungan (X3) sebesar $b_3 = 0,925$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,000. Karena $b_3 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima yang berarti pengaruh lingkungan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif sehingga makin tinggi lingkungan maka makin tinggi pula kinerja pegawai.

5.2. Pembahasan Penelitian

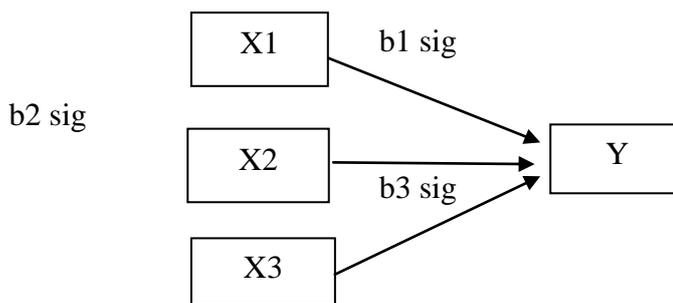
Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid.

Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya.

Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap disiplin, kompensasi, lingkungan dan kinerja pegawai cenderung baik.

Gambar 4.7. Rangkuman Hasil Analisis



Sumber Penelitian Kelurahan Pulo Gadung 2020

1. Disiplin Kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung.
2. Kompensasi Kerja (X2)berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung.
3. Lingkungan Kerja(X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pulo Gadung.

Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 94,3% variasi kinerja pegawai karena masukan faktor disiplin, kompensasi dan lingkungan .

4.2.1. Pengaruh Disiplin(X_1) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan koefisien regresi $b_1 = 0,017\hat{Y} = 3,176 + 0,017 X_1 + 0,023 X_2 + 0,925 X_3$ dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0,17 < 0,05$).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut S.P. Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Sedangkan menurut Vietzhal Rivai dan Jauvani Sagala (2010:825). menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan.

4.2.2. Pengaruh Kompensasi(X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,023\hat{Y} = 3,176 + 0,017 X_1 + 0,023 X_2 + 0,925 X_3$ dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0,023 < 0,05$).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut Hasibuan (2013:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2005:315) penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Nitisemito (1996) pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nadya Wahyuningtiyah (2013) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3. Pengaruh Lingkungan (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan koefisien regresi X_3 sebesar $b_3 = 0,925$ $\hat{Y} = 3,176 + 0,017 X_1 + 0,023 X_2 + 0,925 X_3$ dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($sig\ t < \alpha$ atau $0,925 < 0,05$).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, Mangkunegara (2001:68).

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = 3,176 + 0,017 X_1 + 0,023 X_2 + 0,925 X_3$, Variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap kinerja Pegawai (Y) dengan melihat hasil Adjusted R Square = 0,940 Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin kerja (X_1), Kompensasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 94,3%. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pulo Gadung dengan arah positif sebesar $b_1 = 0,017$ artinya makin tinggi disiplin maka makin tinggi pula kinerja pegawai Kelurahan Pulo Gadung.

2. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kelurahan Pulo Gadung dengan arah positif sebesar $b_2 = 0,023$ artinya makin tinggi kompensasi maka makin tinggi pula kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pulo Gadung.
3. Lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kelurahan Pulo Gadung dengan arah positif sebesar $b_3 = 0,925$ artinya makin tinggi lingkungan maka makin tinggi pula kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pulo Gadung.
4. Disiplin, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung.

5.2.Saran-Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, seharusnya seorang pemimpin harus mampu menjalankan kedisiplinan kerja pegawai dengan baik dan seorang pemimpin harus tanggap dan selalu bersifat adil, pemimpin juga sebagai teladan kepada bawahannya, dan mempunyai ketegasan dalam peraturan dan memberi hukuman kepada pegawai tidak menjalankan peraturan yang telah berlaku dalam menyikapi sebuah permasalahan yang terjadi didalam Kantor Kelurahan Pulo Gadung.

2. Mampu memberikan kompensasi berupa gaji yang cukup, insentif kepada pegawai yang berprestasi, dan tunjangan di hari tua, dan fasilitas yang sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung.
3. Perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan cara memperbaiki penerangan cahaya seperti lampu, penambahan suhu udara pada ruangan dan penambahan keamanan pada Kelurahan serta hubungan pegawai kantor dengan pegawai lainnya harus saling bekerja sama dalam menjalankan visi dan misi Kantor Kelurahan Kelurahan Pulo Gadung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang., dkk. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Graha Ilmu, 2012
- Bangun, Wilson, Dr. Prof, SE, M.Si. "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Gelora Aksara Pratama, Erlangga, Bandung, 2012.
- Darsono, dan Tjatjuk Siswandoko. "Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21", Nusantara Consulting, Jakarta, 2011.
- Handoko, T. Hani. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", BPFE, Yogyakarta, 2000.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi 10, Salemba empat, Jakarta, 2011.

Moehariono, "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", Edisi Revisi, RajawaliPers, Jakarta, 2011.

Rivai, Veithzal. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek", PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2011.

Rowley, Chris dan Keith Jackson. "Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concepts", PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012.

Ruslan, Rosady. "Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi", Cetakan ke-5, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010. Santoso, Singgih.

"Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik", Edisi Revisi, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2012).

Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil", Cetakan ke-5, PT. Refika Aditama, Bandung, 2011.

Mahmun, M Thoha. 2011. Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Sidik, Moh. dan Saludin Muis. "Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009.

Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif & RND", Alfabeta, Bandung, 2010. Suharso, Puguh. "Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis". PT. Malta Printindo, 2009. Sujarweni. "Statistik untuk Penelitian", 2013. Sunyoto, Danang. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service), 2012.

Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Prenada Media (Kencana), 2011. Umar, Husein. "Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan", Cetakan ke- 3, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010.

LAMPIRAN 1 KUESIONER

Kepada Pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung, Jakarta Timur yang terhormat, bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi data kuesioner yang digunakan untuk tujuan penelitian, yang berjudul "Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulo Gadung, Jakarta Timur". Atas kesediaan dan waktu yang telah Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, 15 Nopember 2019

Rahmat elvi

2015511093

1. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda Checklist (√) pada kolom yang sudah saya sediakan sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan sesungguhnya.

Nama :

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki Wanita
2. Usia : 20 tahun 21- 35 tahun
 35 thn – 50thn >50 tahun
3. Masa Kerja : 1 Tahun 2-3Tahun
 4-5Tahun >5Tahun
4. Pendidikan : Sma/ smk Sarjana

Memberikan Jawaban dari Pernyataan yang tersedia untuk pernyataan-pernyataan berikut ini, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dipersilahkan untuk memberikan jawaban dengan mengisi tanda checklist (√) pada pilihan 1 – 5 dalam kolom jawaban yang sudah tersedia.

Keterangan:

1. Tidak setuju (TS) = 1
2. Kurang setuju (KS) = 2
3. Cukup Setuju (CS) = 3
4. Setuju (S) = 4
5. Sangat Setuju (SS) = 5

A. Disiplin (X1)

NO	PERNYATAAN	TS	KS	CS	S	SS
1	Saya datang tepat waktu saat bekerja					
2	Saya istirahat sesuai jam istirahat					
3	Saya pulang sesuai jam pulang					
4	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan Kantor Kelurahan Pulo Gadung					
5	Saya bersikap sopan dalam bekerja					
6	Saya patuh pada peraturan kantor kelurahan dalam melaksanakan tugas					
7	Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai peraturan dalam bekerja					
8	Saya bertanggung jawab tugas yang saya berikan					

9	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
10	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang telah berlaku					

B. Kompensasi (X2)

NO	PERNYATAAN	TS	KS	CS	S	SS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Saya selalu menerima gaji tepat waktu sesuai dengan kesepakatan yang ada					
3	Saya selalu berusaha mencapai prestasi kerja dengan baik					
4	Kantor kelurahan selalu memberikan kenaikan gaji bila saya bekerja dengan baik					
5	Biaya asuransi sesuai dengan biaya kehidupan saat ini					
6	Kantor kelurahan selalu memberi asuransi kepada seluruh pegawai					
7	Saya mendapat tunjangan dari kantor kelurahan					

8	Kantor kelurahan selalu memberi sistem insetif bagi pegawai bekerja dengan baik					
9	Tunjangan yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan tambahan yang sayadapatkan					
10	Kantor kelurahan selalu memberi penghargaan bagi pegawai yang telah berhenti bekerja					

C. Lingkungan (X3)

NO	PERNYATAAN	TS	KS	CS	S	SS
1	Perwarnaan ruangan sudah tertata dengan baik					
2	Pencahayaan atau penerangan pada ruangan kerja sudah memadai					
3	Suhu udara pada ruangan kerja sesuai dengan yang saya inginkan					
4	AC terdapat pada semua ruangan kerja sebagai sarana penjaga kestabilan suhu udara pada ruangan kerja					
5	Diruangan saya terdapat alat perendam suara					
6	Saya tidak mendengar suara bising didalam ruangan					

7	Sistem keamanan ditempat kerja saya sudah berjalan dengan baik					
8	Saya tidak pernah kehilangan barang dalam bekerja					
9	Lingkungan kerja ditempat saya tidak menghambat saya dalam berkomunikasi dengan pegawai lain					
10	Lingkungan kerja mempermudah saya dalam bekerja sama dengan rekan kerja					

D. Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	TS	KS	CS	S	SS
1	Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan beban yang sudah di tetapkan					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan					
3	Hasil kerja yang baik memberi manfaat yang baik bagi saya					
4	Saya selalu membuat rencana rencana kerja sebelum melaksanakan tugas					
5	Hasil rencana yang di capai sesuai dengan yang sudah saya tentukan					
6	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
7	Saya memberikan ide atau gagasan untuk					

	menyelesaikan masalah yang di hadapi					
8	Saya mampu menjalin kerjasama dengan tim dalam melaksanakan pekerjaan					
9	Saya memiliki komunikasi baik dengan atasan dan rekan kerja					
10	Saya terampil dalam mengelola pekerjaan dengan praktis dan rapi					

Lampiran 1 Distribusi Jawaban Responden

Hasil Skor Variabel Disiplin

No	Hasil Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	30
2	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	36
3	2	4	2	2	3	2	4	3	2	2	26
4	2	3	3	3	1	1	3	3	4	2	25
5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	43
6	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	32
7	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
8	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	41
9	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	44
10	4	4	5	4	5	4	3	3	3	2	37
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	45
12	5	4	3	5	5	4	3	4	4	2	39
13	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4	41

14	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	45
15	4	3	3	2	2	5	5	3	2	2	31
16	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	41
17	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	39
18	3	2	2	1	2	4	2	4	3	2	25
19	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	45
20	4	5	3	5	4	5	2	4	5	3	40
21	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
22	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	20
23	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	41
26	5	5	2	5	5	5	2	5	4	5	43
27	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	12
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
29	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	42
30	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	45

31	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	19
32	5	5	5	2	5	5	2	5	5	4	43
33	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	23
34	4	3	3	2	2	1	2	1	1	1	20
35	4	4	3	3	5	5	5	3	3	2	37
36	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	22
37	5	4	2	5	5	5	2	5	5	5	43
38	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	36
39	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	42
40	4	2	3	1	1	1	2	2	1	1	18
41	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	24
42	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
43	4	3	5	4	5	5	5	1	5	4	41
44	2	4	5	5	5	5	5	2	5	5	43
45	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
46	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35
47	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	31

48	4	3	3	2	3	2	1	2	1	1	22
49	4	3	4	4	5	5	5	5	5	1	41
50	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	44
51	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	21
52	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	41
53	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	27
54	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	44
55	4	2	2	3	2	1	3	2	1	1	21
56	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	30
57	5	5	4	3	4	3	3	4	2	3	36
58	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	29
59	5	4	5	4	5	5	5	4	4	2	43
60	4	4	5	3	4	3	2	2	2	2	31

Hasil Skor Variabel Kompensasi

No	Hasil Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	4	4	3	3	3	5	5	2	36
2	4	2	2	3	3	3	1	3	3	3	27
3	4	3	3	3	2	5	5	4	2	2	33
4	4	3	3	3	3	3	2	4	1	3	29
5	5	5	5	5	3	5	3	4	2	3	40
6	5	4	4	3	5	2	5	5	5	4	42
7	5	5	2	5	4	3	5	5	2	5	41
8	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	41
9	3	1	2	1	3	4	3	4	3	2	26
10	5	5	5	2	5	1	2	5	5	3	38
11	4	3	5	4	2	4	4	3	3	1	33
12	4	4	5	4	5	4	4	4	2	1	37

13	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	42
14	5	5	5	5	2	5	5	2	5	4	43
15	5	5	3	4	5	2	5	3	4	3	39
16	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	41
18	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	28
19	5	5	5	4	5	5	4	1	5	4	43
20	4	5	3	2	2	2	2	5	4	4	33
21	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	39
22	3	1	1	4	4	1	1	2	2	1	20
23	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	27
24	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	43
25	4	5	2	5	4	4	5	4	5	4	42
26	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	44
27	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	15
28	4	4	4	2	4	5	5	4	5	4	41
29	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	37
30	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
32	5	5	4	4	5	5	5	5	1	3	42
33	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	19
34	3	2	2	3	1	1	4	3	1	3	23
35	5	5	4	5	4	3	5	4	5	2	42
36	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	21
37	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	42
38	4	3	4	5	5	4	4	5	3	3	40
39	5	5	5	1	5	5	1	5	3	5	40
40	4	2	2	1	2	2	1	2	1	1	18
41	4	2	2	1	3	1	3	3	3	2	24
42	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	44
43	4	3	4	3	4	5	4	5	4	2	38
44	5	4	5	4	5	2	5	2	5	4	41
45	4	4	5	4	4	5	5	4	2	1	38
46	4	3	4	3	1	3	3	2	2	1	26
47	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	22
48	5	5	3	4	5	2	1	1	2	3	31

49	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	41
50	5	5	3	4	5	2	5	3	4	3	39
51	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
52	5	4	4	2	5	5	4	3	4	4	40
53	3	1	2	3	3	2	2	4	2	2	24
54	2	5	5	3	5	2	5	3	5	5	40
55	4	3	2	1	2	2	2	2	1	1	20
56	4	2	2	1	3	1	3	3	2	2	23
57	4	3	3	1	1	1	3	3	2	2	23
58	3	1	2	2	3	4	3	4	3	2	27
59	4	3	5	5	5	5	1	5	3	4	40
60	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	23

Hasil Skor Variabel Lingkungan

No	Hasil Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	2	3	4	5	5	3	5	5	38
2	5	3	3	1	1	4	4	3	2	3	29
3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	36
4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	38
5	5	5	5	5	5	4	2	5	2	4	42
6	5	5	5	5	4	5	5	1	3	4	42
7	5	5	2	4	5	3	5	2	5	3	39
8	5	4	4	5	3	5	5	4	1	5	41
9	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	43
10	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	41
11	5	4	2	4	5	4	1	4	5	1	35

12	3	5	4	5	4	5	2	5	2	5	40
13	5	5	5	4	5	1	5	5	1	3	39
14	5	5	5	5	4	5	5	2	5	2	43
15	5	5	5	5	4	3	4	4	3	2	40
16	5	4	5	5	2	5	3	5	5	4	43
17	5	5	5	5	1	5	4	3	1	4	38
18	4	3	3	4	4	4	2	1	1	2	28
19	5	5	5	1	5	5	5	1	5	4	41
20	1	2	4	4	4	3	4	2	3	3	30
21	3	5	4	5	5	5	5	3	4	3	42
22	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	20
23	4	3	3	3	3	1	1	1	2	2	23
24	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	43
25	5	5	5	4	2	5	2	4	4	3	39
26	5	5	4	5	1	5	5	5	1	5	41
27	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	18
28	4	3	5	5	5	3	5	1	1	3	35
29	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	42
30	4	5	5	5	5	2	1	5	1	5	39
31	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	41
32	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	40
33	4	2	3	1	3	2	2	2	2	2	23
34	4	2	4	4	1	1	2	2	1	1	22
35	4	4	5	5	2	3	4	4	5	5	41
36	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	27
37	5	5	5	5	5	1	5	4	1	5	41
38	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	42
39	5	5	5	5	3	1	5	5	1	4	39
40	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	19
41	4	2	3	2	3	3	3	1	1	1	23
42	2	5	3	5	2	3	4	4	4	3	35
43	5	4	5	1	3	4	5	1	5	5	38
44	5	5	5	5	3	1	5	5	5	1	40
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
46	5	5	3	3	4	2	4	3	4	3	36
47	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	28

48	1	5	5	4	5	5	5	5	5	3	43
49	5	4	5	4	5	2	5	5	2	3	40
50	5	5	4	3	4	4	1	1	4	4	35
51	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	36
52	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
53	4	5	4	3	2	2	3	3	3	3	32
54	5	5	5	1	5	4	4	5	1	5	40
55	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	20
56	5	4	5	4	5	4	4	3	1	2	37
57	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	42
58	4	2	3	3	2	4	4	3	3	2	30
59	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	43
60	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	33

Hasil Skor Variabel Kinerja Pegawai

No	Hasil Jawaban										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	39
2	5	4	4	3	4	1	1	2	3	3	30
3	5	5	5	5	5	3	3	2	3	2	38
4	5	5	5	5	3	4	5	5	1	1	39
5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	4	41
6	5	5	1	5	3	5	5	1	3	4	37
7	5	5	5	5	2	5	3	2	3	5	40
8	5	4	5	5	3	1	5	4	1	5	38
9	4	5	5	5	3	5	5	4	2	4	42
10	5	5	5	5	5	4	4	3	2	3	41

11	5	5	4	4	1	4	5	4	1	4	37
12	3	5	5	5	5	5	3	5	1	1	38
13	5	5	5	2	5	2	5	3	5	3	40
14	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	42
15	5	5	2	5	4	4	4	4	3	2	38
16	5	4	5	5	2	1	4	5	1	4	36
17	3	5	5	5	5	1	4	4	1	4	37
18	4	3	3	4	4	4	2	1	2	2	29
19	5	5	2	5	3	5	2	5	3	5	40
20	1	2	4	4	4	3	4	2	4	3	31
21	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	43
22	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	21
23	4	3	3	3	3	1	2	1	2	2	24
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	44
25	5	5	5	5	2	5	2	4	4	3	40
26	5	5	5	2	5	5	2	5	2	5	41
27	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	19
28	5	3	3	5	5	1	5	5	1	3	36
29	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	43
30	5	5	5	3	5	1	5	5	1	5	40
31	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	42
32	3	4	5	5	5	5	4	4	3	3	41
33	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	24
34	4	2	4	4	1	2	2	2	1	1	23
35	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5	42
36	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	28
37	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	40
38	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	43
39	5	5	5	5	2	5	5	2	5	2	41
40	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	20
41	4	2	3	2	3	3	3	2	1	1	24
42	5	3	5	5	1	5	1	4	4	3	36
43	5	4	5	5	3	2	1	5	4	1	37
44	5	5	5	5	4	3	1	5	1	5	39
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
46	5	5	4	3	4	2	4	3	4	3	37

47	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	29
48	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	44
49	5	5	5	4	5	5	3	1	1	3	37
50	5	5	5	2	4	4	5	2	4	4	40
51	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	37
52	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
53	4	5	4	3	2	3	3	3	3	3	33
54	5	5	5	3	5	4	1	5	1	5	39
55	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	21
56	5	4	5	4	5	4	4	4	1	2	38
57	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	43
58	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	31
59	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	44
60	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Rahmat Elvi

Tempat/Tanggal Lahi : Bengkulu, Rantau Sialang, 12 Januari 1991

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Agama : Islam

Status Nikah : Belum Nikah

Alamat : JL.Palad. Rt.002/Rw.003 Kantor Kel.Pulo Gadung
Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur

No Telp/Hp : 0898-8580-221

2. DATA PENDIDIKAN

Lulusan tahun ajaran 2003/2004 SDN Rantau Sialang

Lulusan tahun ajaran 2006/2007 SMPN 1 Kedurang

Lulusan tahun ajaran 2009/2010 SMAN 7 Bengkulu Selatan

3. PENGALAMAN KERJA

Ppsu Kelurahan Pulo Gadung Di Jakarta Timur tahun 2015 - 2018

Pt Garda Wira Karya Tahun 2019

Jakarta, 4 Maret 2020

Rahmat Elvi

2015511093

