PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT INTELEGENSIA KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN RI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan

Program Strata Satu Program Studi Manajamen

Oleh:

Raden Roro Padminarsih

2095211077

PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA
JAKARTA
2013

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama	:	**RADEN RORO PADMINARSIH**
Tempat Tangal Lahir	:	Kulon Progo, 11 November 1964
NIM	:	**2095211077**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjama ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, kerenanya pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Apabila kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh dan sebenar-benarnya.

Jakarta, Agustus 2013
Yang menyatakan,

RADEN RORO PADMINARSIH
NIM : 2095211077

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PROGRAM STUDI MANAJEMEN

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	:	**RADEN RORO PADMINARSIH**
NIM	:	**2095211077**
PROGRAM	:	**SARJANA MANAGEMEN**
KONSENTRASI	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
JUDUL SKRIPSI	:	**Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI**

Tanggal, 30 Agustus 2013

Dosen Pembimbing

(DR. Heru Mulyanto, SE., MM.)

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT INTELEGENSIA KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN RI

RADEN RORO PADMINARSIH
NIM : 2095211077

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Hari Jumat, Tanggal 30, Bulan Agustus, Tahun 2013
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Ekonomi – Program Studi Manajemen

1. **Susanti Widiastuti, SE, MM** .....
   Ketua Tanggal: 30-08-2013

2. **Dra. Siti Laela, MM** .....
   Anggota Tanggal: 30-08-2013

3. **DR. Heru Mulyanto, SE, MM** .....
   Anggota Tanggal: 30-08-2013

Menyetujui
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I. Gunawan, SE, MM
Tanggal:

Abstrak

Raden Roro Padminarsih. NIM. 2095211077. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, Skripsi, Jakarta, 2013.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin dan lingkungan kerja. Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung dan memperbaiki agar kinerja menjadi lebih baik. **Adapun tujuan penelitian ini** adalah Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.

Metode penelitian ini yaitu dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang didasarkan pada data berupa angka-angka yang diolah dengan analisis statistik untuk mempengaruhi antar variabel dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 33 sampel. Pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dengan statistic dibantu pengelolaannya dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 19.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan (sig F= 0.000 < 0.05) terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Inteligensi Kesehatan Kementerian Kesehatan. 72% variasi pada Kinerja Pegawai ditentukan oleh Disiplin dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 28% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Disiplin berpengaruh positif (B_1 = 0.617) dan signifikan (sig t = 0.000 < 0.05) terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin besar Disiplin maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai pada Pusat Inteligensi Kesehatan Kementerian Kesehatan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif (B_2 = 0.343) dan signifikan (sig t = 0.005 < 0.05) terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin besar Lingkungan Kerja maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai pada Pusat Inteligensi Kesehatan Kementerian Kesehatan.

Kata Kunci:
Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Raden Roro Padminarsih. NIM. 2095211077. Discipline and Working Environment Influence on Performance in the Center for Intelligence Employees Health, Ministry of Health, Skripsi, Jakarta, 2013.

The level of employee performance can be affected by several factors such as discipline and work environment. Labor discipline and an awareness of one's willingness to abide by all the rules and organization of social norms in force. Besides working environment is also one of the factors that influence in an effort to improve organizational performance. Good working environment that will support and improve the performance for the better. The purpose of this study was to determine the effect of simultaneously between Discipline and Working Environment Against Employee Performance Intelligence Center Health On the Ministry of Health. To determine the effect of partially between Discipline and Working Environment Against Employee Performance At Central Health Ministry of Health Intelligence.

This research method is a quantitative research study that is based on data in the form of numbers that is processed by statistical analysis for influence between variables and samples used are as many as 33 samples. Testing instrument to test the validity and reliability. With statistical data analysis methods with the program assisted management SPSS (Statistical Package for Social Science) version 19.

The results showed that the Discipline and Working Environment significantly (sig F = 0.000 <0.05) on the Employee Performance Intelligence Center of Health Ministry of Health. 72% of the variation in performance is determined by the Employee Discipline and Working Environment, while the remaining 28% is determined by other factors not examined in this study. Discipline has a positive effect (b_1 = 0.617) and significant (t = 0.000, sig <0.05) on employee performance, ie, the greater the discipline has increased as well in the Employee Performance Intelligence Center of Health Ministry of Health. Work environment has a positive effect (b_2 = 0.343) and significant (t sig = 0.005 <0.05) on employee performance, ie, the greater the Work Environment is increasing as well in the Employee Performance Intelligence Center of Health Ministry of Health.

Keyword:
Discipline, Working Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan limpahan rahmat, hidayah, dan kasih sayang-Nya, sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang dengan judul "**Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI**".

Maksud dari penyusunan Skripsi ini adalah untuk melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWIJA Jakarta.

Dalam menyusun Skripsi ini, penulis memperoleh bimbingan, pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Y.I. Gunawan, SE, MM**, selaku Ketua Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE – IPWIJA di Jakarta.
2. **DR.Heru Mulyanto SE., MM,** selaku Pembimbing, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
3. **Dr. Suyanto SE, MM, M.Ak**., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA di Jakarta, atas kebijaksanaan yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan studi.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi

ini.

5. Suami dan anak-anak tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materiil demi terselesaikannya skripsi ini.
6. Seluruh staf karyawan dan karyawati STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan Skripsi ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Jakarta, Agustus 2013

RADEN RORO PADMINARSIH

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN ORISINILITAS ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING iii
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR GRAFIK xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB 1 : PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang Masalah..... 1
1.2. Perumusan Masalah 4
1.3. Tujuan Penelitian 4
1.4. Manfaat Penelitian 5
1.5. Sistematika Penulisan 5

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Landasan Teori 7
2.1.1. Kinerja Pegawai 7
2.1.2. Disiplin 11
2.1.3. Lingkungan Kerja..... 21
2.2. Penelitian Terdahulu 25
2.3. Kerangka Pemikiran 27
2.4. Hipotesis 27

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian 29
3.2. Disain Penelitian 30
3.3. Operasionalisasi Variabel 31
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling..... 33
3.5. Metode Pengumpulan Data 34
3.6. Instumentasi Variabel Penelitian 35
3.7. Metode Analisis Data 37

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian 42
4.2. Pembahasan Penelitian 62

BAB 5 : KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan 65
5.2. Saran 66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

3.1. Skedul Penelitian Tahun 2013 29
3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian 32
3.3. Jumlah Populasi dan Sampel 34
3.4. Pilihan jawaban Variabel Independen dan Dependen 35
4.1. Jenis Kelamin Responden 44
4.2. Usia Responden 45
4.3. Deskripsi Statistik Variabel Disiplin (X_1) 47
4.4. Deskripsi Statistik Variabel Lingkungan Kerja (X_2) 49
4.5. Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Pegawai (Y) 50
4.6. Uji Validitas Variabel Disiplin (X_1) 52
4.7. Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel Disiplin (X_1) 53
4.8. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X_1) 53
4.9.Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2) 54
4.10. Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel Lingkungan Kerja (X_2) 55
4.11. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2) 55
4.12. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) 56
4.13. Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel Kinerja Pegawai (Y) 57
4.14. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) 57
4.15. Hasil Analisis Chi Square 58
4.16. Analisis Koefisien korelasi secara Bersama-sama 59
4.17. Nilai Koefisien Korelasi dan Interpretasi 59
4.18. Analisis regresi linear berganda 60
4.19. Hasil Uji t 61
4.20. Hasil Uji secara simultan (Uji F) 62

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

2.1. Kerangka Berpikir 27

DAFTAR GRAFIK

Grafik **Halaman**

4.1. Jenis Kelamin Responden 45

4.2. Usia Responden 46

4.3. Histrogram Frekuensi Variabel Disiplin 48

4.4. Histrogram Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja 50

4.3. Histogram Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai..... 51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 4.1.	Lembar Angket	69
Lampiran 4.2.	Hasil Skor	73
Lampiran 4.3.	Hasil Output SPSS 19 for Windows	79
Lampiran 4.4.	Tabel Nilai r Product Moment	91
Lampiran 4.5.	Tabel Nilai t	92
Lampiran 4.6.	Tabel Nilai F.....	93

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Akan tetapi, keberadaan SDM yang hebat dan unggul malah bisa jadi bumerang bagi organisasi jika tidak disertai perencanaan dan pengendalian SDM sejak itu sendiri. Di sisi lain, harmoni dalam tata hubungan antar manusia baik antar sesama peserta organisasi maupun hubungan atasan bawahan juga menjadi hal penting untuk dimiliki organisasi mana pun terlebih lagi pada organisasi yang secara langsung. Dari sudut pandang manajemen, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi dalam periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu, pencapaian tujuan organisasi sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi organisasi. Dengan kata lain keefektifan organisasi sangat bergantung kepada fleksibelitas dan kesiapannya menghadapi lingkungan serta

kemampuan memperoleh sumber daya yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi tersebut.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin dan lingkungan kerja. Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau organisasi dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi setidaknya orang yang disiplin dapat meminimalisasi terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggararan peraturan.

Banyak kalangan memahami bahwa disiplin sangat dipengaruhi oleh budaya yang telah diterapkan oleh organisasi, utamanya orang-orang di lingkungan organisasi. Namun, kebanyakan karyawan belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Hal itu dapat dimengerti, karena memang masyarakat masih lebih meyakini bahwa pekerjaan akan selesai kalau diawasi atau diperhatikan oleh orang-orang yang berkuasa, selain itu selama ini persepsi yang berkembang didunia

pekerjaan adalah budaya disiplin akan tercipta kalau orang-orang yang berkuasa dalam lingkungan kerja berada di lingkungan kerja.

Selain itu lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung dan memperbaiki agar kinerja menjadi lebih baik. Dimana lingkungan kerja akan mempengaruhi diri pekerja (karyawan) dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang kurang baik seperti pembagian kerja yang tidak jelas, sistem komunikasi yang tidak sehat, suasana kerja yang tidak menyenangkan akan mengurangi kemungkinan untuk bekerja dengan baik. Salah satu hal yang harus diusahakan untuk memperbaiki kondisi kerja organisasi ialah keselamatan kerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja maka dapat menunjang kepuasan kerja karyawan sehingga akan menimbulkan interaksi yang baik dan diharapkan dapat mempermudah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari uraian di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin dan lingkungan kerja, keduanya merupakan faktor yang sangat penting dan apabila faktor-faktor tersebut tidak mendapatkan perhatian yang serius dari organisasi, nantinya akan sangat merugikan organisasi itu sendiri. Dengan latar belakang yang menarik itulah, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI**".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan seperti yang diuraikan dalam latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas penelitian ini ada tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam pembahasan mengenai pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pegawai, maka diharapkan akan dapat memberikan kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis:

1. Secara teoritis; dapat menambah wacana pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia, sehingga pada gilirannya dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya di Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI dan organisasi lain pada umumnya.
2. Secara praktis, skripsi ini merupakan sumbangan penting bagi Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI dalam pengembangan potensi dan kualitas yang dimiliki karyawan, yang kemudian penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam menentukan langkah-langkah pembentukan karyawan yang produktif.

1.5. Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan skripsi ini guna mempermudah mengetahui isi kesuluruhan secara garis besarnya antara bab yang satu dengan bab lainnya, maka penulis uraikan sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab kajian pustaka ini penulis akan menguraikan mengenai atau memaparkan konsep teoritik Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai serta kajian hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan secara ringkas kerangka pemikiran, metode penelitian, pengujian instrument berupa uji validitas dan reliabilitas, populasi dan sampel, serta metode analisis data yang menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 19 *for Windows*

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab hasil penelitian dan pembahasan akan mengetengahkan atau memaparkan analisis data dan pembahasan hasil.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini penulis membuat suatu kesimpulan dari uraian dari hasil analisis serta saran yang sekiranya bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi pihak organisasi atau tempat penulis melakukan penelitian.

BAB 2
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003:26) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Selanjutnya Mangkunegara (2006:58) menyatakan bahwa

> Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gibson (2007:56), kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan

sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Menurut Yukl (2008:23) memakai istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Menurut Gibson (2007:55) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efesiensi, dan kriteria efektifitas lainya.

Melihat definisi kinerja maka untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan beberapa faktor. Menurut Mathis dan Jackson (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu : kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan

   Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh

karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Salah satu penjelasan dari motivasi yang umumnya diterima adalah teori expectancy dari Victor Vroom. Teori ini memperdebatkan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk berperilaku dalam keadaan tertentu tergantung pada kekuatan dari pengharapan akan mendapat had (*outcome*) sesuai dengan yang telah dikerjakan dan ketertarikan individu terhadap hasil yang diberikan. Teori pengharapan mengatakan bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ketika ia percaya bahwa usahanya akan mengarah kepenilaian kinerja yang baik; bahwa penilaian kinerja yang baik akan mengarah ke imbalan seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi; dan bahwa imbalan tersebut akan memuaskan tujuan pribadi masing-masing individu (Robbins, 2003). Teori expectancy ini memfokuskan tiga hubungan yaitu :

a. *Effort – performance relationship* (hubungan upaya – kinerja)

   Kemungkinan yang dirasa oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya akan mengarah ke kinerjanya.

b. *Performance – reward relationship* (hubungan kinerja – imbalan)

Tingkat dimana individual percaya bahwa mengerjakan sesuatu pada level/tingkat tertentu akan mengarah pada pencapaian suatu hasil yang diinginkan.

c. *Rewards – personal goals relationship* (hubungan imbalan – tujuan pribadi)

Tingkat dimana imbalan dari organisasi dapat memuaskan tujuan pribadi atau kebutuhan individu dan ketertarikan individu terhadap imbalan yang potensial tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, secara teoritis ada 3 kelompok faktor yang mempengaruhinya (Gibson, 1987), yaitu :

1. Faktor individu

   Variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

2. Faktor psikologis

   Terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

3. Faktor organisasi

   Terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan (reward system), struktur dan desain pekerjaan.

Setelah melihat faktor-faktor diatas maka kinerja memerlukan sebuah penilaian. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut diatas, kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat

kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

Untuk mengukur kinerja secara individual, McKenna dan Beech (2005:54) ada beberapa indikator, indikator-indikator dari kinerja yang sering dipergunakan untuk menilai kinerja individu pegawai menurut McKenna dan Beech adalah:

1. Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pada pekerjaan/kompeten
2. Sikap kerja, diekspresikan sebagai antusiasme, komitmen dan motivasi
3. Kualitas pekerjaan
4. Interaksi, misalnya keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dalam satu tim

2.1.2. Disiplin

Menurut Nitisemeto (2002:56), disiplin merupakan suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk

dan taat pada peraturan yang ada serta melaksanakan dengan senang hati. Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini, Hodges dalam Asnawi, (2002:74) menyatakan bahwa "disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yag berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan". Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Berikutnya menurut Sastrohadiwiryo (2002:21), disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai

> "suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya"

Didalam Disiplin Kerja itu sendiri dapat dibagi menjadi dua aspek sebagaimana Terry (2003:24) menyatakan bahwa "disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

1. *Self Imposed Dicipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command Dicipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman dari orang lain".

Dalam setiap organisasi/perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Menurut Suwatno (2001:234), setiap organisasi perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif.

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standar dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan/pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan "*Self Dicipline*" (disiplin diri) pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran/penyimpangan dari standar yang ditentukan.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu :

1. Para anggota organisasi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
2. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
3. Para karyawan didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Triguno (2000:45) menyebutkan bahwa tujuan pokok dari pendisiplinan preventif adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematikan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.

Menurut Handoko (2006:14), Disiplin Korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman/tindakan pendisiplinan (*Dicipline Action*) yang wujudnya berupa scorsing. Disiplin sendiri mempunyai prinsip, yaitu:

1. **Pemimpin mempunyai perilaku positif**

   Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi *role model*/panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

2. **Penelitian yang Cermat**

   Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius, pimpinan harus memahami akibatnya. Data dikumpulkan secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan, analisa, dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan lainnya.

3. **Kesegeraan**

   Pimpinan harus peka terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Karena, bila dibiarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan ditegakkan dapat dianggap lemah, tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut.

4. **Lindungi Kerahasiaan *(privacy)***

   Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf, oleh karena itu akan lebih baik apabila permasalahan didiskusikan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang. Kerahasiaan harus tetap dijaga karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya.

5. **Fokus pada Masalah**.

   Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan dan bukan pada pribadinya, kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.

6. **Peraturan Dijalankan Secara Konsisten**

   Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

7. **Fleksibel**

   Tindakan disipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah di analisa dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahannya, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuannya dan pengaruhnya terhadap organisasi

8. **Mengandung Nasihat**

   Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. File pegawai yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan, sehingga mereka dapat memahami kesalahannya.

9. **Tindakan Konstruktif**

   Pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami perilakunya bertentangan dengan tujuan organisasi dan jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi. Upayakan agar

staf dapat merubah perilakunya sehingga tindakan indisipliner tidak terulang lagi.

10. ***Follow Up*** **(Evaluasi**)

Pimpinan harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah, pimpinan harus melihat kembali penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indisipliner.

Menurut Nitisemito (2002:214) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai ada lima yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan.

   Pegawai Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar bersungguh-sungguh mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan.

   Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan.Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.

3. Kesejahteraan.

   Kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap

perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

4. Ancaman.

   Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karema dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner.

5. Ketegasan.

6. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan menurut Hasibuan (2002:194) sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesui dengan kemampuan mengerjakannya dan sebaliknya, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan Pimpinan

   Teladan pimpinan juga sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan merupakan panutan dan dijadikan teladan oleh para bawahannya. Seorang pemimpin harus member contoh yang baik, dengan demikan maka kedisiplinan bawahanpun ikut baik.

3. Balas jasa

   Dengan adanya balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka dapatkan kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta keluarganya.Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan, artinya semakin besar balas jasa semakin baik besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.

4. Keadilan

   Keadilan ikut mendorong terwujudnya ego karyawan dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan baik pula.

5. Pengawasan

   Pengawasan yang melekat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinjan kerja karyawan karena atasan terus aktif dan langsung mengawasi perilaku serta prestasi kerja bawahannya sehingga atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

   Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang namun sanksi hukuman harus di tetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akan dan di informasikan secara jelas kepada seluruh karyawan, hukuman yang diberikan bersifat mendidik serta menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan.

7. Ketegasan

   Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan yang berani dan tegas dalam bertindak untuk menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan di akui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

   Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawan sehingga akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan

2.1.3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) 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 pegawai 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 reakan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito (2002:171-173) instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Prawirosentono (2009:19-21) mengemukakan bahwa pihak manajemen instansi hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen instansi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi instansi untuk mencapai tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) bahwa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/ Cahaya

   Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai 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 kesalahan, 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 atau bau – bauan 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 daat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan sonsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan engan 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 di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Pegawai

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai 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 pegawai dapat meningkat.

Menurut Nitisemito (2002:159) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Setiap pegawai selalu menginginkan suasan kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dlam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan instansi tidak akan perpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001:46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikatro dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

2. Hubungan dengan rekan kerja

   Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harminis diantra rekan kerja. Hubungan rekan kerjayang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Tersedianya fasilitas kerja

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

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Joko Sarwanto (2007) , dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin yang diterapkan di Kantor Departemen Agama Karanganyar terhadap Kinerja Pegawai, dan untuk menganalisa datanya digunakan analisis regresi linier sederhana. Dari data yang diperoleh ternyata disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel disiplin mempunyai pengaruh 32,5 % terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menandakkan ada

pengaruh sebesar 32,5 % Kinerja Pegawai yang berada di lingkungan kantor Departemen Agama Karanganyar ditentukan oleh disiplin kerja sedangkan 67,5 % ditentukan oleh faktor lainnya.

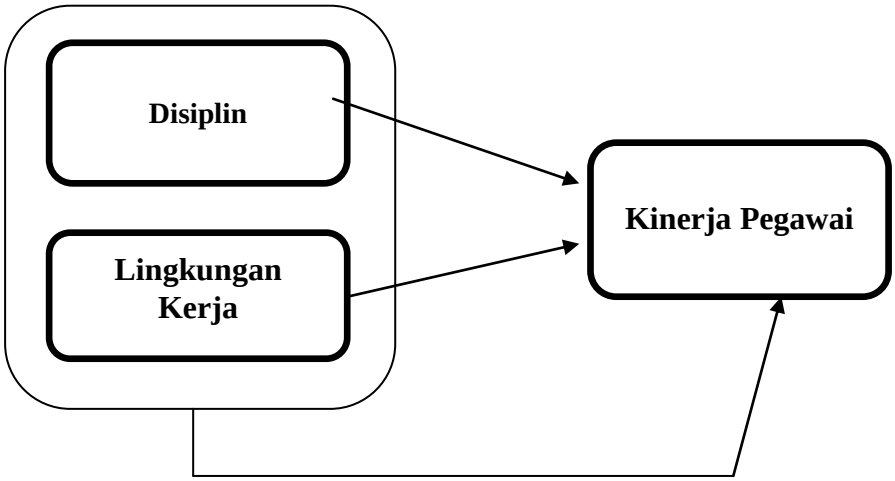
Penelitian kedua dilakukan oleh Suprayitno (2007), dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Perhitungan uji F menunjukkan bahwa F hitung 15,846 dengan tingkat signifikansi 0,000a, karena probabilitasnya 0,000 < 0,05 atau F hitung lebih besar dari F Tabel, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ Kabupaten Karanganyar. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Diduga ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersam- sama terhadap Kinerja Pegawai Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya. Hasil output perhitungan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,533 yang artinya variabel bebas disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variable terikat Kinerja Pegawai Sub Dinas Kebersih-an dan Tata Kota DPULLAJ Kabupaten Karanganyar. Sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh variabel lain. Yang tidak diteliti.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam rangka memberikan pedoman dan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan yang telah digariskan data latar belakang, perumusan masalah maka perlu disusun kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran dari kegiatan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto, 2006: 67). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan kajian teori di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara simultan Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
2. Terdapat pengaruh secara parsial Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.

BAB 3
METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, dimana data primer dan data sekunder mudah didapat di lokasi tersebut.

Waktu penelitian ini dilakukan mulai pada bulan April tahun s/d Agustus 2013, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel :

Tabel 3.1
Skedul Penelitian Tahun 2012

No	Kegiatan	B U L A N				
		April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan UP					
2	Pengumpulan Data					
3	Pengolahan Data					
4	Bimbingan Skripsi					
5	Ujian Skripsi					

3.2. Disain Penelitian

Desain penelitian merupakan perencanaan dan struktur investigasi yang didapatkan untuk memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Rencana tersebut merupakan skema keseluruhan atau program dari penelitian. Desain penelitian meliputi garis besar apa yang akan dilakukan investigator dari hipotesis tertulis dan implikasi operasionalnya sampai analisis akhir data. Sebuah struktur merupakan kerangka kerja, organisasi, atau konfigurasi dari hubungan di antara variable suatu studi. Suatu desain penelitian mengekspresikan struktur permasalahan penelitian dan rencana investigasi yang digunakan memperoleh bukti-bukti empiris berkaitan dengan permasalah tersebut

Desain penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2008:51) mengatakan bahwa desain (design) penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar – ancar kegiatan yang akan dilaksanakan

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terdiri dari banyak bentuk baik survei, eksperimen, korelasi, dan regresi. Beberapa orang mengatakan penelitian kuantitatif jauh lebih mudah dari kualitatif. Namun, hal tersebut tidak bisa dinyatakan dengan pasti karena harus dikembalikan pada bentuk penelitian yang objek yang digunakan. Saat ini masih banyak orang yang belum memahami seperti apa penelitian kuantitatif. Hal ini termasuk penelitian eksperimen merupakan metode penelitian untuk mencari pengaruh antara variable.

3.3. Operasionalisasi Variabel

3.3.1. Definisi Konseptual

Menurut Arikunto (2008:99) variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.Hal ini senada dengan pendapat Bhisma Murti (2006:156) yang mengartikan variabel adalah fenomena yang mempunyai variasi nilai. Variasi nilai itu bisa diukur secara kualitatif atau kuantitatif.. Sedangkan menurut Sutrisno (2003:437) variabel adalah semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

Arikunto (2008:101) membedakan variabel menjadi dua yaitu variabel yang mempengaruhi disebut variabel penyebab, variabel bebas, atau independent variabel (X), dan variabel akibat yang disebut variabel tak bebas, variabel tergantung, variabel terikat, atau dependent variabel (Y).

1. Disiplin (X_1)

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efesiensi, dan kriteria efektifitas lainya.

3.3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari keempat variabel tersebut dapat dilihat lebih jelas pada table dibawah ini:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi		Indikator		No. Angket
Disiplin (X_1) Sumber: Terry (2003)	1	Kesetiaan	1	Pegawai sanggup melaksanakan peraturan Undang-undang	1,2
			2	Pegawai sadar melaksanakan peraturan kedinasan	3,4
			3	Tanggung jawab	5,6
	2	Ketaatan	1	Mentaati segala peraturan	7,8
			2	Mentaati perintah kedinasan	9,10
Lingkungan Kerja (X_2) Sumber: Sedarmayanti (2001)	1	Kebersihan	1	Kebersihan tempat kerja	1
			2	Kadar udara bersih	2
			3	Ketersediaan tempat sampah	3
			4	Suhu udara	4
	2	Penerangan	1	Pencahayaan	5
			2	Letak penerangan	6
	3	Kebisingan	1	Intensitas bunyi	7
	4	Kenyamanan	1	Ketersediaan dan kondisi kamar mandi	8
			2	Ketersediaan dan kondisi kantin	9
			3	Ketersediaan tempat istirahat	10
Kinerja Pegawai (Y) Sumber: Mangkunegara (2006)	1	Aspek kuantitatif	1	Proses kerja dan kondisi pekerjaan	1,2
			2	Waktu yang dipergunakan	3
			3	Jumlah kesalahan	4
			4	Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja	5
	2	Aspek kualitatif	1	Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan	6,7
			2	Tingkat kemampuan	8,9,10

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002:108). Menurut Sudjana (2006:6), populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat–sifatnya. Karena yang menjadi obyek penelitian adalah Kinerja Pegawai, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI sebanyak 40 orang. Populasi terjangkau sebanyak 33 orang karena 7 orang diantaranya adalah pejabat struktural.

3.4.2. Metode Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *Total Sampling*, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jadi teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penelitian sistem total sampel atau metode sensus (seluruh pegawai).

3.4.3. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2008:109). Dari total 40 populasi, 7 pegawai tidak diambil sebagai sampel karena pejabat structural. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 33 sampel.

Tabel 3.3
Jumlah Populasi dan Sampel

Objek Penelitian	Populasi	Sampel
Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI	33	33
Jumlah	**33**	**33**

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam setiap kegiatan penelitian selalu ada kegiatan pengumpulan data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Observasi nonpartisipan (Pengamatan tidak terkendali)

   Pada metode ini peneliti hanya mengamati, mencatat apa yang terjadi. Metode ini banyak digunakan untuk mengkaji pola perilaku pegawai.

2. Kuesioner

   Kuesioner adalah pertanyaan terstruktur yang diisi sendiri oleh responden atau diisi oleh pewawancara yang membacakan pertanyaan dan kemudian mencatat jawaban yang berikan (Sulistyo-Basuki, 2006: 110). Pertanyaan yang akan diberikan pada kuesioner ini adalah pertanyaan menyangkut fakta dan pendapat responden, sedangkan kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner tertutup, dimana responden diminta menjawab pertanyaan dan menjawab dengan memilih dari sejumlah alternatif. Keuntungan bentuk tertutup ialah mudah diselesaikan, mudah dianalisis, dan mampu memberikan jangkauan jawaban.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Di dalam penelitian benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan-pernyataan penelitian tentang variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. Pada masing-masing penyataan akan didapatkan sejumlah alternatif jawaban. Alternatif-alternatif jawaban yang ada didalam kuesioner ini merujuk pada Skala Likert.

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Selanjutnya pada masing-masing Skala Likert tersebut diberikan sejumlah bobot atau nilai. Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert dan pembobotannya dalam penelitian ini :

Tabel 3.4
Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen

No	Jika Jawabannya	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

Sumber : Riduwan, Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Penerbit ALFABETA, 2002 : 16

Sebelum data disebarkan kepada responden, lebih dahulu data harus diuji validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat–tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002:144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program SPSS Versi 19 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{hasil} < r_{tabel}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur (Nazir Moh, 2009:162). Reliabilitas menunjukkan pada suatu

pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154). Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 19 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Apabila nilai r_{Alpha} positif dan $r_{Alpha} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
b. Apabila nilai r_{Alpha} negatif dan $r_{Alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{Alpha} negatif $> r_{tebel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

3.7. Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Analisis data menggunakan software SPSS dengan lima tahap. Pertama, frekuensi data. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan uji normalitas. Tahap keempat, melakukan analisis regresi berganda. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

3.7.1. Analisis Deskripsi

Frekuensi data Merupakan tabel ringkasan data yang menunjukkan frekuensi/banyaknya item/obyek pada setiap kelas yang ada. Tujuannya

adalah untuk mendapatkan informasi lebih tentang data yang ada yang tidak dapat secara cepat diperoleh dengan melihat data aslinya.

3.7.2. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel independen yakni : " Pengaruh antara Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI" berdistribusi normal. Alasan dilakukan uji ini adalah karena pemakaian tehnik analisa korelasi yang akan dipergunakan mensyaratkan dipenuhinya ketentuan data dari variabel yang akan diteliti berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2007 : 226) yaitu "Dalam analisis yang menggunakan statistik, distribusi sampel harus mengarah berdistribusi normal".

Untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual berada disekitar nol (data normal). Untuk menguji normalitas data menggunakan Shapiro-Wilk atau Multification Kolmogorof-Smirnov. Jika nilai K-S < nilai tabel atau nilai 2-tailed p > a berarti data adalah normal dan jika nilai K-S > tabel atau 2- tailed p < a berarti data tidak normal.

3.7.3. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Korelasi Berganda

Guna mengetahui lebih lanjut besarnya "Pengaruh antara Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat

Intelegensia Kesehatan Kementerian Kesehatan RI" maka perlu diketahui nilai koefisien Korelasi Berganda nilai (R) .

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Sugiyono, 2007 : 211) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \ldots\ldots + b_n X_n + e$$

Dimana :

$\hat{Y}$ = Kinerja Pegawai

X_1 = Disiplin

X_2 = Lingkungan Kerja

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Residual.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui seberapa besarkah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari R^2 adalah : Untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan menggunakan rumus :

$$\boxed{KD = r^2 \times 100\%}$$

3.7.4. Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan mengetahui:

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan α = 5 persen (Ghozali, 2005). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- Jika $\mathbf{t}_{hitung} > \mathbf{t}_{tabel}$ maka **Ho** ditolak ada pengaruh Signifikan.
- Jika $\mathbf{t}_{hitung} < \mathbf{t}_{tabel}$ maka **Ho** diterima tidak ada pengaruh.

2. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analisis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikansi simultan (Ghozali, 2005).

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikasi (α) 0.05 atau 5 % untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

Setelah dilakukan Uji $\mathbf{F}_{hitung}$ penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

- Ho = diterima jika $\mathbf{F}_{hitung}$ > dari $\mathbf{F}_{tabel}$ ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- Ho = ditolak jika $\mathbf{F}_{hitung}$ < dari $\mathbf{F}_{tabel}$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

BAB 5
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari penelitian mengenai analisis pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Inteligensi Kesehatan Kementerian Kesehatan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh simultan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Inteligensi Kesehatan Kementerian Kesehatan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0.720 artinya 72% variasi pada kinerja pegawai dipengaruhi secara bersama-sama oleh disiplin dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 28% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh parsial disiplin yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi b_1 = 0.617 dan pengaruh parsial lingkungan kerja yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi b_2 = 0.343 dalam model persamaan regresi ganda $\mathbf{\hat{Y} = 6.319 + 0.617X_1 + 0.343X_2}$, artinya semakin besar disiplin lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Pusat Inteligensi Kesehatan Kementerian Kesehatan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini maupun untuk pengembangan penelitian yang lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Disarankan bagi pemimpin untuk lebih tegas dalam menjalankan peraturan tidak hanya di atas kertas saja dan tidak segan-segan menindak pegawai yang melakukan indispliner.
2. Disarankan bagi pihak manajemen untuk memperbaiki lingkungan kerja yang ada. Lingkungan fisik kantor harus diupayakan memberi kesejukan dan kenyamanan. Sarana-prasarana umum, ruang kantor, dan peralatannya harus dilengkapi secara berkala. Lingkungan psikologis seperti kualitas manajemen, rasa kekeluargaan dan dukungan harus ditingkatkan.
3. Disarankan pula untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah variabel lain diantaranya variabel kompensasi, pengadaan sanksi serta pengawasan melekat disamping variabel Disiplin, Partisipasi Masyarakat kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008.

Asnawi, *Teori pendekatan psikologi industri dan organisasi*,. Jakarta, 2002

B. Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, PT. Bumu Aksara, Jakarta, 2002.

Bhisma Murti. *Prinsip dan metode riset epidemiologi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.

George R. Terry. *Office Management and Control*, Fourth Edition. Homewood, Ilinois: Richard D. Irwin Inc. 2003.

Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston, 2007.

Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta. 2003.

Handoko, T H. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. BPFE,. Yogyakarta, 2006.

Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Joko Sarwanto, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*, Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007

Mangkunegara, A.A Anwar P. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan",* Bandung : PT. Rafika Aditama, 2006.

Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta, 2001.

McKenna, E. and Beech, N. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka. 2005.

Nitisemito, S., Alex, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002

Prawirosentono.S, *Manajemen Sumber Daya Manausia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 2009

Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen P. *Organizational Bahavior*. Fifth Edition. New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliff. 2003.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Refika Aditama:Bandung, 2001

Sudjana. *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi*. Tarsito: Bandung. 2006.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung. 2007.

Suprayitno *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 2 No. 1 Desember 24 2007 : 23 – 34

Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfa Beta, 2001

Triguno. *Budaya Kerja*, Jakarta: Gunung Agung, 2000.

Yukl, G.A. *Leadership in Organizations*. Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd. 2008.

LAMPIRAN

Lampiran 4.1

KUISIONER

Dengan hormat saya mohon kesediaan para rekan kerja untuk membantu mengisi angket/kuesioner yang saya sajikan ini untuk mendukung penyelesaian penelitian yang saya lakukan.

Pada kesempatan ini saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan semua rekan kerja yang telah meluangkan banyak waktu untuk membantu mengisi angket/kuesioner ini dengan apa adanya sesuai dengan kenyataan sebenarnya.

Mohon dijawab semua pernyataan dengan memberi tanda silang (X) pada kolom jawaban yang telah disediakan di kolom tersendiri.

No	Jika Jawabannya	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

IDENTITAS RESPONDEN
Nama : …….
Umur : ……. Tahun
Jenis Kelamin : …….

KUESIONER
VARIABEL DISIPLIN (X_1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
01	Pegawai melaksanakan aturan sangat dibutuhkan dalam pekerjaan					
02	Pegawai mentaati aturan diperlukan oleh setiap organisasi					
03	Pegawai memiliki kesadaran yang tinggi dalam meningkatkan disiplin kerja					
04	Pegawai melaksanakan tugas kantor dengan baik merupakan bentuk kedisiplinan					
05	Pegawai melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan baik merupakan bentuk kedisiplinan					
06	Pegawai bertanggung jawab dan mampu memenuhi kebutuhannya					
07	Pegawai mentaati peraturan kedinasan yang berlaku					
08	Pegawai mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku					
09	Pegawai tidak melakukan penyimpangan					
10	Pegawai menghindari penyimpangan aturan					

KUESIONER
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X_2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
01	Konstruksi pekerjaan memudahkan para pekerja untuk menjaga kebersihan					
02	Ventilasi yang cukup lebar untuk pertukaran udara .					
03	Ketersediaan tempat sampah mencukupi.					
04	Terdapat AC untuk mengatur pertukaran udara					
05	Pencahayaan cukup tidak membuat mata cepat lelah					
06	Penerangan baik mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi					
07	Setiap ruang kantor menggunakan kedap suara sehingga suara bising dari luar tidak mengganggu pekerjaan					
08	Kamar mandi terjaga kebersihannya sehingga tidak mengganggu kenyamanan pegawai					
09	Kantin terawat sehingga membuat nyaman pegawai					
10	Ruang istirahat yang ada membuat pegawai merasakan kenyamanan					

KUESIONER
VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
01	Pegawai bekerja dengan teratur					
02	Waktu kerja di pergunakan secara efisien					
03	Waktu kerja dipergunakan secara efektif					
04	Jumlah kesalahan kerja minimal .					
05	Pegawai memberi pelayanan yang baik					
06	Pegawai bekerja dengan tepat					
07	Kualitas kerja pegawai maksimal.					
08	Pegawai memiliki kemampuan dalam bekerja.					
09	Pegawai aktif mengikuti pendidikan.					
10	Pegawai aktif mengikuti pelatihan					

Lampiran 4.2

SKOR VARIABEL DISIPLIN (X_1)

No. Resp.	PERNYATAAN										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	4	3	1	1	1	1	31
2	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	33
3	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	29
4	5	5	2	5	4	1	2	4	5	4	37
5	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	23
6	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	33
7	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	23
8	4	4	4	4	2	4	1	1	3	4	31
9	5	4	4	4	3	1	1	1	1	1	25
10	5	4	1	1	5	4	3	3	1	2	29
11	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	42
12	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
13	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
14	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
15	5	4	2	4	4	5	5	4	2	5	40
16	4	2	2	2	1	5	4	4	5	5	34
17	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	32
18	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	45
19	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
20	4	5	4	4	4	1	2	2	2	4	32
21	4	4	4	4	4	5	3	4	1	1	34
22	1	1	1	3	1	1	5	4	3	5	25
23	5	2	4	4	5	4	5	5	4	5	43
24	5	5	4	4	4	2	1	1	1	1	28
25	4	3	4	2	1	4	4	3	4	4	33
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	30
27	5	5	5	5	4	4	5	3	1	4	41
28	4	3	5	5	2	1	1	4	5	5	35
29	5	4	5	5	4	1	1	1	1	3	30
30	5	4	4	3	2	2	2	2	2	4	30
31	1	1	1	3	2	4	5	4	4	3	28
32	5	3	3	4	1	1	1	2	2	4	26
33	5	5	4	2	1	1	1	4	4	4	31

TRY OUT
VARIABEL DISIPLIN (X_1)

No. Resp.	PERNYATAAN									
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
1	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
11	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
14	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3

SKOR VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X_2)

No. Resp.	PERNYATAAN										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	5	5	5	5	2	1	40
2	4	4	3	4	4	3	1	1	4	4	32
3	4	1	1	1	1	4	4	3	4	4	27
4	1	1	2	4	4	3	3	3	3	3	27
5	3	4	4	1	1	3	4	4	4	4	32
6	3	4	4	4	4	4	1	1	3	4	32
7	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	15
8	4	2	1	1	1	1	1	2	4	4	21
9	1	1	1	1	2	4	3	1	1	1	16
10	3	3	4	5	1	1	1	1	1	1	21
11	3	1	1	1	3	5	5	5	5	5	34
12	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	29
13	3	3	5	5	3	2	2	2	2	2	29
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
16	3	4	4	3	3	3	3	4	1	1	29
17	4	4	4	2	1	1	1	1	1	4	23
18	4	4	3	1	5	4	5	4	4	5	39
19	1	1	4	5	5	5	1	5	5	5	37
20	4	3	4	1	1	1	4	1	1	3	23
21	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	25
22	1	1	1	2	3	5	5	2	4	3	27
23	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	44
24	4	4	4	4	2	1	1	2	3	4	29
25	3	4	3	3	5	5	3	2	4	2	34
26	3	4	4	3	4	4	5	2	1	1	31
27	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
28	3	5	5	4	4	4	3	1	4	4	37
29	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	31
30	5	5	4	4	4	1	1	1	2	4	31
31	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	29
32	2	2	2	3	2	2	2	3	5	4	27
33	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	32

TRY OUT
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X_2)

No. Resp.	PERNYATAAN									
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
1	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5
2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
5	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1
6	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
7	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1
8	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
9	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
10	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
11	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5
12	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
13	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
14	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
15	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1
16	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
17	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1
18	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
19	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
20	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4

SKOR VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No. Resp.	PERNYATAAN										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	41
2	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	43
3	5	5	5	4	1	1	4	4	4	5	38
4	5	5	1	1	5	4	5	4	4	4	38
5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	43
6	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	43
7	3	3	1	1	2	4	3	3	3	3	26
8	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	33
9	3	4	4	3	4	3	3	1	1	1	27
10	2	3	4	5	4	1	1	5	4	3	32
11	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	42
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	34
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
20	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	34
21	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
22	2	2	4	3	4	2	2	4	2	3	28
23	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	45
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
26	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	32
27	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
28	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	38
29	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
30	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	32
31	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	30
32	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
33	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	33

TRY OUT
VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No. Resp.	PERNYATAAN									
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
7	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
9	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
10	1	2	3	4	3	3	4	3	2	2
11	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
13	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
14	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
17	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
19	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
20	1	2	3	4	3	3	4	3	2	2

Lampiran 4.3

Frequencies

Statistics

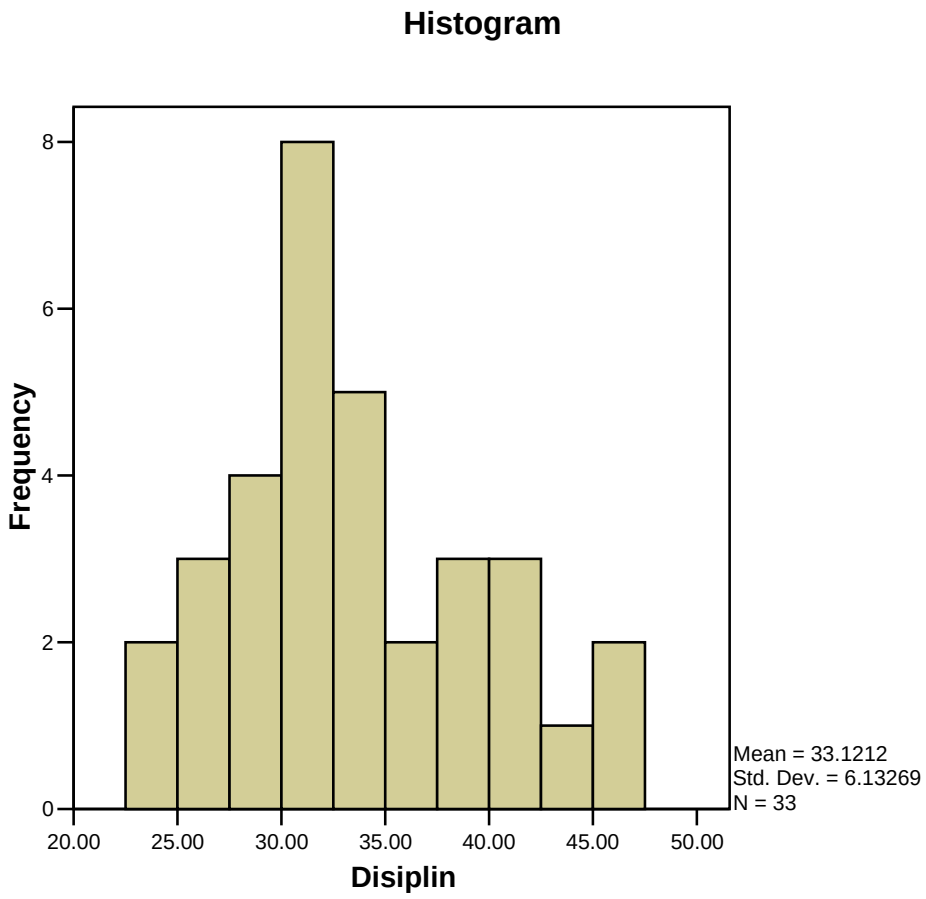
Disiplin

N	Valid	33
	Missing	0
Mean		33.1212
Median		32.0000
Mode		30.00[a]
Std. Deviation		6.13269
Variance		37.610
Range		23.00
Minimum		23.00
Maximum		46.00
Sum		1093.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Disiplin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23.00	2	6.1	6.1	6.1
	25.00	2	6.1	6.1	12.1
	26.00	1	3.0	3.0	15.2
	28.00	2	6.1	6.1	21.2
	29.00	2	6.1	6.1	27.3
	30.00	3	9.1	9.1	36.4
	31.00	3	9.1	9.1	45.5
	32.00	2	6.1	6.1	51.5
	33.00	3	9.1	9.1	60.6
	34.00	2	6.1	6.1	66.7
	35.00	1	3.0	3.0	69.7
	37.00	1	3.0	3.0	72.7
	38.00	3	9.1	9.1	81.8
	40.00	1	3.0	3.0	84.8
	41.00	1	3.0	3.0	87.9
	42.00	1	3.0	3.0	90.9
	43.00	1	3.0	3.0	93.9
	45.00	1	3.0	3.0	97.0
	46.00	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	


Histogram
Frequency
8
6
4
2
0
20.00
25.00
30.00
35.00
40.00
45.00
50.00
Disiplin
Mean = 33.1212
Std. Dev. = 6.13269
N = 33

Frequencies

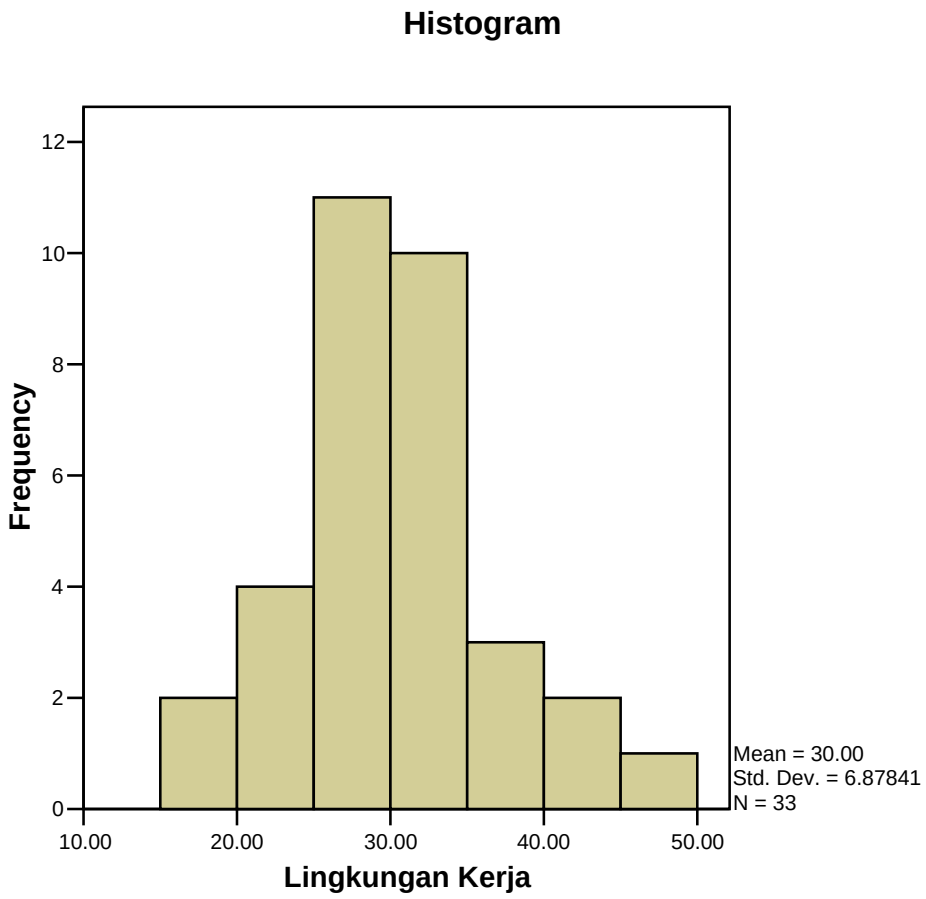
Statistics

Lingkungan Kerja

N	Valid	33
	Missing	0
Mean		30.0000
Median		29.0000
Mode		29.00
Std. Deviation		6.87841
Variance		47.313
Range		31.00
Minimum		15.00
Maximum		46.00

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15.00	1	3.0	3.0	3.0
	16.00	1	3.0	3.0	6.1
	21.00	1	3.0	3.0	9.1
	22.00	1	3.0	3.0	12.1
	23.00	2	6.1	6.1	18.2
	25.00	1	3.0	3.0	21.2
	27.00	4	12.1	12.1	33.3
	29.00	6	18.2	18.2	51.5
	31.00	4	12.1	12.1	63.6
	32.00	4	12.1	12.1	75.8
	34.00	2	6.1	6.1	81.8
	37.00	2	6.1	6.1	87.9
	39.00	1	3.0	3.0	90.9
	40.00	1	3.0	3.0	93.9
	44.00	1	3.0	3.0	97.0
	46.00	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	


Histogram
Frequency
12
10
8
6
4
2
0
10.00
20.00
30.00
40.00
50.00
Lingkungan Kerja
Mean = 30.00
Std. Dev. = 6.87841
N = 33

Frequencies

Statistics

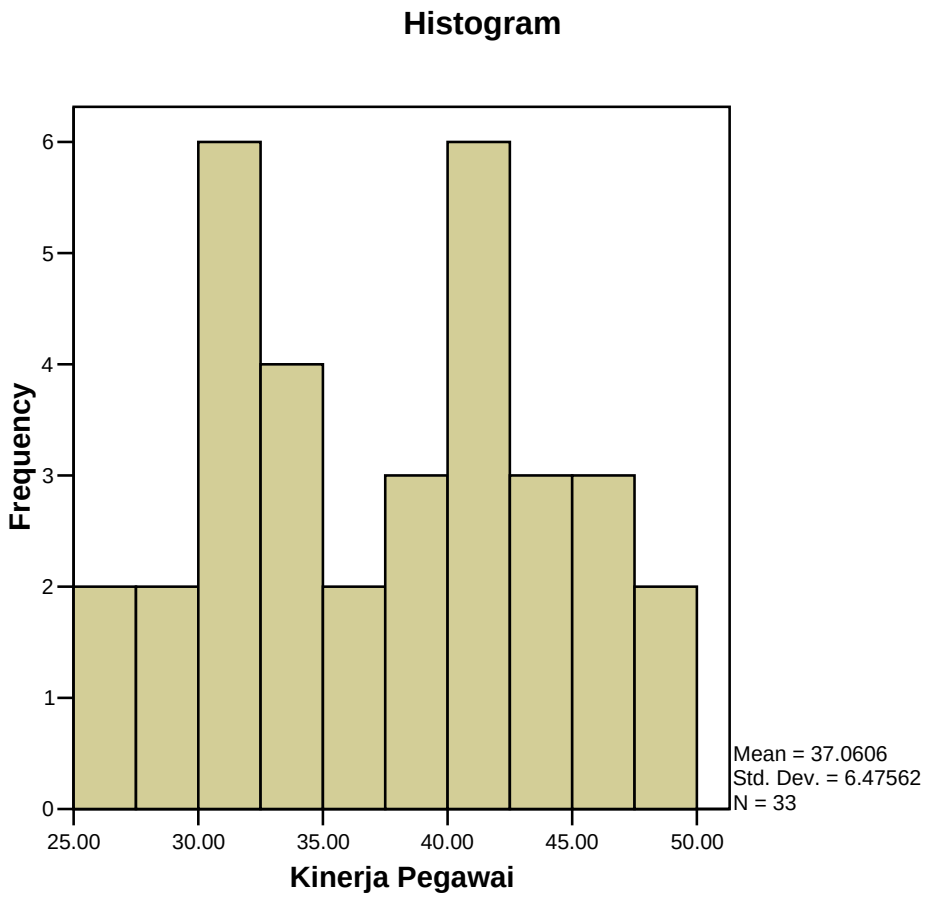
Kinerja Pegawai

N	Valid	33
	Missing	0
Mean		37.0606
Median		38.0000
Mode		32.00[a]
Std. Deviation		6.47562
Variance		41.934
Range		24.00
Minimum		26.00
Maximum		50.00
Sum		1223.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26.00	1	3.0	3.0	3.0
	27.00	1	3.0	3.0	6.1
	28.00	2	6.1	6.1	12.1
	30.00	2	6.1	6.1	18.2
	32.00	4	12.1	12.1	30.3
	33.00	2	6.1	6.1	36.4
	34.00	2	6.1	6.1	42.4
	35.00	1	3.0	3.0	45.5
	36.00	1	3.0	3.0	48.5
	38.00	3	9.1	9.1	57.6
	40.00	4	12.1	12.1	69.7
	41.00	1	3.0	3.0	72.7
	42.00	1	3.0	3.0	75.8
	43.00	3	9.1	9.1	84.8
	45.00	2	6.1	6.1	90.9
	47.00	1	3.0	3.0	93.9
	48.00	1	3.0	3.0	97.0
	50.00	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	


Histogram
Frequency
0
1
2
3
4
5
6
25.00
30.00
35.00
40.00
45.00
50.00
Kinerja Pegawai
Mean = 37.0606
Std. Dev. = 6.47562
N = 33

Reliability Variabel Disiplin (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	4.3000	.65695	20
Pertanyaan 2	4.5000	.51299	20
Pertanyaan 3	4.4000	.68056	20
Pertanyaan 4	4.4000	.50262	20
Pertanyaan 5	4.2000	.61559	20
Pertanyaan 6	4.5000	.51299	20
Pertanyaan 7	4.4000	.68056	20
Pertanyaan 8	4.2000	.61559	20
Pertanyaan 9	4.2000	.61559	20
Pertanyaan 10	4.3000	.65695	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	39.1000	21.568	.818	.954
Pertanyaan 2	38.9000	22.832	.794	.955
Pertanyaan 3	39.0000	21.053	.876	.952
Pertanyaan 4	39.0000	23.579	.647	.960
Pertanyaan 5	39.2000	21.642	.867	.952
Pertanyaan 6	38.9000	23.042	.748	.957
Pertanyaan 7	39.0000	21.053	.876	.952
Pertanyaan 8	39.2000	21.642	.867	.952
Pertanyaan 9	39.2000	21.642	.867	.952
Pertanyaan 10	39.1000	21.568	.818	.954

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.4000	26.989	5.19514	10

Reliability Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3.6000	1.46539	20
Pertanyaan 2	3.7000	1.52523	20
Pertanyaan 3	3.6000	.50262	20
Pertanyaan 4	3.8000	.76777	20
Pertanyaan 5	4.0000	.64889	20
Pertanyaan 6	3.9000	.55251	20
Pertanyaan 7	3.7000	.47016	20
Pertanyaan 8	3.3000	.65695	20
Pertanyaan 9	3.6000	1.46539	20
Pertanyaan 10	3.7000	1.52523	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	33.3000	49.274	.974	.919
Pertanyaan 2	33.2000	49.011	.942	.922
Pertanyaan 3	33.3000	64.853	.785	.936
Pertanyaan 4	33.1000	63.042	.642	.936
Pertanyaan 5	32.9000	62.411	.842	.931
Pertanyaan 6	33.0000	64.211	.785	.935
Pertanyaan 7	33.2000	65.853	.706	.938
Pertanyaan 8	33.6000	65.937	.478	.942
Pertanyaan 9	33.3000	49.274	.974	.919
Pertanyaan 10	33.2000	49.011	.942	.922

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.9000	71.463	8.45359	10

Reliability Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	2.7000	.80131	20
Pertanyaan 2	2.9000	.96791	20
Pertanyaan 3	3.5000	.68825	20
Pertanyaan 4	3.4000	.68056	20
Pertanyaan 5	3.6000	.50262	20
Pertanyaan 6	3.3000	.65695	20
Pertanyaan 7	3.4000	.82078	20
Pertanyaan 8	3.1000	.71818	20
Pertanyaan 9	2.7000	.65695	20
Pertanyaan 10	3.2000	.89443	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	29.1000	30.411	.650	.941
Pertanyaan 2	28.9000	27.884	.781	.936
Pertanyaan 3	28.3000	29.695	.884	.930
Pertanyaan 4	28.4000	31.411	.646	.940
Pertanyaan 5	28.2000	31.537	.888	.933
Pertanyaan 6	28.5000	30.368	.829	.933
Pertanyaan 7	28.4000	29.305	.768	.935
Pertanyaan 8	28.7000	29.484	.872	.930
Pertanyaan 9	29.1000	32.516	.514	.945
Pertanyaan 10	28.6000	27.411	.917	.927

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.8000	36.800	6.06630	10

CHI Square

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
N		33	33	33
Normal Parameters[a,b]	Mean	33.1212	30.0000	37.0606
	Std. Deviation	6.13269	6.87841	6.47562
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.143	.106
	Positive	.114	.143	.106
	Negative	-.060	-.119	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.655	.823	.609
Asymp. Sig. (2-tailed)		.785	.508	.852

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	37.0606	6.47562	33
Disiplin	33.1212	6.13269	33
Lingkungan Kerja	30.0000	6.87841	33

Correlations

		Kinerja Pegawai	Disiplin	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.810	.725
	Disiplin	.810	1.000	.617
	Lingkungan Kerja	.725	.617	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000
	Disiplin	.000	.	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	33	33	33
	Disiplin	33	33	33
	Lingkungan Kerja	33	33	33

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Disiplin[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859[a]	.738	.720	3.42506

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	989.948	2	494.974	42.194	.000[a]
	Residual	351.930	30	11.731		
	Total	1341.879	32			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.319	3.417		1.849	.074
	Disiplin	.617	.125	.584	4.918	.000
	Lingkungan Kerja	.343	.112	.365	3.070	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Casewise Diagnostics[a]

Case Number	Std. Residual	Kinerja Pegawai
5	3.357	43.00

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.6634	47.9648	37.0606	5.56200	33
Std. Predicted Value	-2.049	1.960	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.629	1.539	.996	.278	33
Adjusted Predicted Value	25.5876	48.5554	36.9999	5.65627	33
Residual	-3.63589	11.49818	.00000	3.31630	33
Std. Residual	-1.062	3.357	.000	.968	33
Stud. Residual	-1.105	3.758	.008	1.032	33
Deleted Residual	-3.93668	14.40740	.06068	3.77960	33
Stud. Deleted Residual	-1.109	5.078	.050	1.199	33
Mahal. Distance	.109	5.492	1.939	1.666	33
Cook's Distance	.000	1.191	.050	.205	33
Centered Leverage Value	.003	.172	.061	.052	33

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel
NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%
3	*0,997*	0,999	*41*	0,308	0,398
4	*0,950*	0,990	*42*	0,304	0,393
5	*0,878*	0,958	*43*	0,301	0,389
6	*0,811*	0,917	*44*	0,297	0,384
7	*0,754*	0,874	*45*	0,294	0,380
8	*0,707*	0,834	*46*	0,291	0,376
9	0,666	0,798	47	0,288	0,372
10	*0,632*	0,765	*48*	0,284	0,368
11	*0,602*	0,735	*49*	0,281	0,364
12	*0,576*	0,708	*50*	0,179	0,361
13	*0,553*	0,684	*55*	0,266	0,345
14	*0,532*	0,661	*60*	0,254	0,330
15	*0,514*	0,641	*65*	0,244	0,317
16	*0,479*	0,623	*70*	0,236	0,306
17	*0,482*	0,606	*75*	0,227	0,296
18	*0,468*	0,590	*80*	0,220	0,286
19	*0,456*	0,575	*85*	0,213	0,278
20	*0,444*	0,561	*90*	0,207	0,270
21	*0,433*	0,549	*95*	0,202	0,063
22	*0,423*	0,537	*100*	0,195	0,256
23	*0,413*	0,526	*125*	0,176	0,230
24	*0,404*	0,515	*150*	0,159	0,210
25	*0,396*	0,505	*175*	0,149	0,194
26	*0,388*	0,496	*200*	0,138	0,181
27	*0,381*	0,487	*300*	0,113	0,148
28	*0,374*	0,478	*400*	0,098	0,128
29	*0,367*	0,470	*500*	0,088	0,115
30	*0,361*	0,463	*600*	0,080	0,105
31	*0,355*	0,456	*700*	0,074	0,097
32	*0,349*	0,449	*800*	0,070	0,091
33	*0,325*	0,442	*900*	0,065	0,086
34	*0,344*	0,436	*1000*	0,062	0,081
35	*0,334*	0,430			
36	*0,329*	0,424			
37	*0,325*	0,418			
38	*0,320*	0,413			
39	*0,316*	0,408			
40	*0,312*	0,403			

Sumber : Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Penerbit ALFABETA, Bandung , 2007.

Tabel
Nilai t_{tabel}

df	t_{tabel} (0,05%)	t_{tabel} (0,01%)
1.	6,413	31,821
2.	2,920	6,965
3.	2,353	4,541
4.	2,132	3,747
5.	2,015	3,365
6.	1,943	3,143
7.	1,895	2,998
8.	1,860	2,896
9.	1,933	2,821
10.	1,812	2,764
11.	1,796	2,718
12.	1,782	2,681
13.	1,771	2,650
14.	1,761	2,624
15.	1,753	2,623
16.	1,746	2,583
17.	1,740	2,567
18.	1,743	2,552
19.	1,729	2,539
20.	1,725	2,528
21.	1,721	2,518
22.	1,717	2,508
23.	1,714	2,500
24.	1,711	2,492
25.	1,708	2,485
26.	1,706	2,479
27.	1,703	2,473
28.	1,701	2,467
29.	1,699	2,462
30.	1,697	2,457
40.	1,684	2,423
60.	1,671	2,390
120.	1,658	2,358
00	1,645	2,326

Sumber : Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Penerbit ALFABETA, Bandung , 2007.

Lampiran 4.6

Tabel F (Uji ANOVA)

No.	n1 derajat bebas (untuk kuadrat rata-rata yang lebih besar)													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16	2,13	2,08	2,03
	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	3,14	3,06	2,98	2,93	3,83	2,74
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,06	2,02
	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95	2,90	2,80	2,71
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	3,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00
	7,60	5,42	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92	2,87	2,77	2,68
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99
	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58
36	4,11	3,26	2,86	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06	2,03	1,98	1,93
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54
38	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04	2,00	1,95	1,90
	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73	2,66	2,56	2,49
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,02	1,99	1,94	1,89
	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96	2,86	2,77	2,70	2,64	2,54	2,46
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,92	1,88
	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94	2,84	2,75	2,68	2,62	2,52	2,44
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14	2,09	2,04	2,00	1,97	1,91	1,87
	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92	2,82	2,73	2,66	2,60	2,50	2,42
48	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,90	1,86
	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90	2,80	2,71	2,64	2,58	2,48	2,40