

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN KEUANGAN
DAN ASET SERTA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM DI
DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk Menempuh Ujian Akhir Program Strata (S1)

Program Studi Manajemen STIE-STAN Indonesia Mandiri

Disusun Oleh :

Hikmat Tresna Maulana

381861016



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN – INDONESIA MANDIRI

BANDUNG

2021

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN KEUANGAN
DAN ASET SERTA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM DI
DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh :

HIKMAT TRESNA MAULANA

381861016

Tugas akhir ini telah diterima dan disahkan untuk memenuhi persyaratan
mencapai gelar

SARJANA EKONOMI

pada

PROGRAM STUDI MANAJEMEN STIE – STAN INDONESIA MANDIRI

Bandung, Januari 2021

Disahkan Oleh :

Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing

Evan Jaelani, S.T., M.M.
NIDN. 0420058401

Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si
NIDN.04037501

Mengetahui,

Wakil Ketua Bidang Akademik

Patah Herwanto, S.T., M.Kom.
NIDN. 027107501

LEMBAR PERNYATAAN PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hikmat Tresna Maulana

NIM : 381861016

Jurusan : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :
“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN KEUANGAN DAN ASET SERTA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT” adalah karya ilmiah yang disusun sendiri oleh penandatangan dan bukan plagiat atas penulisan dan penelitian lain. Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bila mana diperlukan.

Bandung, Januari 2021
Yang Membuat Pernyataan

Hikmat Tresna Maulana
NIM. 381861016

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN KEUANGAN
DAN ASET SERTA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM DI
DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

Hikmat Tresna Maulana
381861016

Telah melakukan sidang pada hari rabu tanggal 27 Januari 2021 dan telah melakukan revisi sesuai dengan masukan pada saat sidang tugas akhir.

Bandung, Januari 2021

Menyetujui,

No	Nama	Status	Tanda Tangan
1	Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si	Pembimbing	
2	Dr. Nur Hayati, S.E., M.Si	Penguji 1	
3	Novi Rukhviyanti, S.T., M.Si	Penguji 2	

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan dan mengembangkan data dan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk masalah yang menyangkut kinerja pegawai dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis mengenai kepegawaian pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Metode Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian Deskriptif Analisis, teknik pengumpulan data dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan kuesioner dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang disebarkan kepada responden sebanyak 81 orang pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find and develop data and information on the influence of work discipline and work environment on employee performance. The results of this research are expected to be useful as input for problems related to employee performance in formulating and implementing technical policies on staffing in the Sub Division of Finance and Assets as well as the Personnel and General Sub-Section in the Education Office of West Java Province. Research method used by researchers is descriptive research method of analysis, data collection techniques and field research consisting of observations, interviews and questionnaires using saturated sampling techniques distributed to 81 respondents in the Sub Division of Finance and Assets as well as the Personnel and General Sub-Section in the Education Office of West Java Province. Data analysis method using multiple regression analysis. The results showed that the simultaneous influence of variables of work discipline and work environment on employee performance and partial influence, work discipline has a positive and significant effect on employee performance in the Sub Division of Finance and Assets as well as the Personnel and General Sub-Section in the Education Office of West Java Province and the work environment has a positive and significant effect on employee performance in the Sub Division of Finance and Assets as well as the Personnel and General Sub-Section in the Education Office of West Java Province.

Keywords: work discipline, work environment, employee performance.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur semoga selalu terlimpah kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena berkat karunia dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat serta salam semoga selalu terlimpah kepada Nabi Muhammad Shalallahu alaihi Wasallam, kepada para keluarga dan sahabat serta seluruh umat muslim di seluruh dunia.

Skripsi yang penulis teliti dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset Serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”** ini membahas mengenai pentingnya pengelolaan kinerja pegawai di suatu instansi pemerintahan yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Sub Bagian Keuangan dan Aset Serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang dibuktikan dengan hasil penelitian dengan menggunakan metode *non probability sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi berganda menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari adanya ketidaksempurnaan akibat masih kurangnya pengalaman dan pengetahuan penulis,

karena itu penulis memohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis pun dengan senang hati menerima kritik dan saran dari pembaca sekalian.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan secara materi maupun bantuan secara dukungan moril. Maka atas bantuan tersebut, dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah penulis untuk menyampaikan banyak-banyak ucapan terima kasih kepada:

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Yang terhormat Ibu Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, ilmu yang sangat berharga serta memberikan petunjuk dan nasehat yang sangat berarti bagi penulis dalam menyusun skripsi ini.
3. Bapak Evan Jaelani, S.T., M.M., selaku Ketua Progam Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
4. Bapak Dr. Chairuddin, Ir.,M.M, M.T. selaku Ketua STIMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri.
5. Bapak Ferdiansyah, S.E., M.Ak, selaku Ketua Yayasan Indonesia Mandiri.
6. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh pendidikan di STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.

7. H. Dedi Supandi, S.STP., M.Si. selaku Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
8. Drs. Wahyu Mijaya, S.H, M.Si. selaku Sekretaris Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
9. Oky Putranto, S.STP., M.A.P. selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum
10. Tadzim Syamsudin, S.E selaku Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
11. H. Asep Bahtiar, M.M selaku pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang telah membantu proses perizinan penelitian.
12. Dra. Dewi Rahayu, M.Pd selaku Analis Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
13. Mahmud Al-Azhar selaku pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang telah membantu pengumpulan data dan kuesioner.
14. Herba Dwi Laksono, S.E., M.M. selaku pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
15. Seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang telah memperkenalkan saya melakukan penelitian dan membantu peneliti dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan.
16. Orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang serta memberikan bimbingan dengan tiada henti kepada Saya

17. Saskia Amellia selaku Istri tercinta, kedua anak saya Reihan Maulana dan Cyra Ruby Safeeya yang telah memberikan motivasi kepada saya.
18. Seluruh Mahasiswa/Mahasiswi STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri memberikan inspirasi dan semangat bagi saya.
19. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per-satu, yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan, dan semoga dijadikan sebagai amalan yang baik, semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi siapa saja yang berkesempatan membacanya.

Demikian kata pengantar yang dapat peneliti sampaikan. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Bandung, Januari 2021

Penulis,

Hikmat Tresna Maulana
NIM. 381861016

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
a. Kegunaan Teoritis	8
b. Kegunaan Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Pengertian Kinerja	9

2.1.2 Faktor – Faktor Kinerja	10
2.1.3 Indikator Kinerja.....	12
2.1.4 Sasaran Pengukuran Kinerja.....	12
2.1.5 Manfaat Pengukuran Kinerja Pemerintahan	13
2.2 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.2.1 Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.3 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.3.1 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	16
2.3.2 Faktor Lingkungan Kerja.....	18
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	20
2.4 Penelitian Sebelumnya	21
2.4.1 Tabel Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	21
2.5 Kerangka Teoritis	25
2.5.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	25
2.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	26
2.6 Model Analisis dan Hipotesis.....	27
2.7 Hipotesis.....	27

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	29
3.1 Objek Penelitian	29
3.2 Lokasi Penelitian	29
3.3 Metode Penelitian.....	29
3.3.1 Unit Penelitian	30
3.3.2 Populasi dan Sampel.....	30
a. Populasi.....	30
b. Sampel.....	31
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel.....	31
3.3.4 Teknik Pengumpulan Data	32
a. Studi Kepustakaan.....	32
b. Kuesioner	32
c. Observasi.....	33
3.3.5 Jenis Sumber Data	33
a. Sumber Primer	33
b. Sumber Sekunder	33
3.3.6 Oprasionalisasi Variabel.....	33
3.3.7 Instrumen Pengukuran	35

3.3.8 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran.....	36
a. Uji Validitas	36
b. Uji Reliabilitas	37
3.3.9 Teknik Analisis Statistik Deskriptif	38
a. Standar Deviasi dan Analisis Korelasi	39
3.3.10 Pengujian Hipotesis	40
a. Model Statistik	41
b. Uji – t (Parsial).....	41
c. Uji F (Simultan)	42
d. Koefisien Determinasi	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Profil Responden	45
4.1.1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.2 Profil Responden berdasarkan Usia.....	46
4.1.3 Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	46
4.2 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran	47
4.2.1 Uji Validitas.....	48
4.2.2 Uji Reliabilitas	53

4.3 Tanggapan Responden	54
4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja	54
4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja.....	63
4.3.3 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai	72
4.4 Rata – Rata Deviasi Standar	85
4.4.1 Rata – Rata dan Deviasi Standar	85
4.4.2. Korelasi Antar Variabel.....	86
4.5 Pengujian Hipotesis	88
4.5.1 Model Statistik.....	88
4.5.2 Uji – t (Parsial).....	90
4.5.3 Uji F (Simultan).....	91
4.5.4 Koefisien Determinasi	92
4.6 Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan	93
4.6.1 Pembahasan	93
4.6.2 Implikasi	95
a. Implikasi Teoritis	95
b. Implikasi Praktis	95
4.6.3 Keterbatasan	96

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	99
5.1 Kesimpulan.....	99
5.2 Saran.....	99
5.2.1 Saran Teoritis.....	100
5.2.2 Saran Praktis	100
DAFTAR PUSTAKA	103

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Oprasional Variabel	34
Tabel 3.2 Skor/Bobot Nilai Berdasarkan Skala Likert.....	36
Tabel 3.3 Skor Kriteria dan Pengukuran Variabel	39
Tabel 4.1 Profil berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Profil berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Profil berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.4 Uji Validitas Disiplin Kerja	48
Tabel 4.5 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	49
Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	51
Tabel 4.7 Pengkurungan Realibilitas	53
Tabel 4.8 Skor dan Kriteria Pengukuran Variabel	54
Tabel 4.9 Setiap pegawai datang dan pulang tepat waktu yang telah ditetapkan .	55
Tabel 4.10 Pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.....	55

Tabel 4.11 Menggunakan waktu sebaik-baiknya dengan tidak menunda-nunda pekerjaan	56
Tabel 4.12 Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal.....	57
Tabel 4.13 Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi.....	57
Tabel 4.14 Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab pegawai dapat dipertanggungjawabkan	58
Tabel 4.15 Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	58
Tabel 4.16 Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif.....	39
Tabel 4.17 Pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan	60
Tabel 4.18 Pegawai akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku sesuai dasar hukum yang telah ditetapkan	61
Tabel 4.19 Resume Total Disiplin Kerja.....	61
Tabel 4.20 Kenyamanan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	63
Tabel 4.21 Ruangan tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus	64

Tabel 4.22 Suasana lingkungan sekitar kantor sangat nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan	65
Tabel 4.23 Kondisi lingkungan kerja kantor memiliki keamanan yang baik dan jauh dari kebisingan	65
Tabel 4.24 Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik	66
Tabel 4.25 Sarana dan prasarana telah sesuai dengan keinginan.....	67
Tabel 4.26 Fasilitas kantor dapat dipelihara dengan baik	67
Tabel 4.27 Hubungan yang baik antara pegawai dengan pegawai lainnya membantu pegawai dalam bekerja.....	68
Tabel 4.28 Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja	69
Tabel 4.29 Komunikasi merupakan yang utama dalam membina hubungan yang baik antar pegawai.....	70
Tabel 4.30 Kerjasama dalam hal bekerja antar pegawai berjalan dengan baik	70
Tabel 4.31 Resume Total Skor Lingkungan Kerja.....	71
Tabel 4.32 Dapat hadir pada setiap hari kerja.....	72
Tabel 4.33 Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku.....	73
Tabel 4.34 Berupaya tidak melakukan kesalahan dalam bekerja	74
Tabel 4.35 Atasan langsung melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja pegawai	74

Tabel 4.36 Pegawai berupaya menambah pengetahuan dengan mengikuti pendidikan, bimtek atau workshop	75
Tabel 4.37 Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama	76
Tabel 4.38 Atasan langsung pegawai melakukan verifikasi terhadap hasil pekerjaan	76
Tabel 4.39 Pegawai memberikan ide dan kreatifitas untuk mendapatkan hasil pekerjaan	77
Tabel 4.40 Pegawai bersedia melakukan pengecekan kembali pekerjaan yang telah selesai dan melakukan perbaikan bila terjadi kesalahan	78
Tabel 4.41 Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan	78
Tabel 4.42 Kepala sub bagian wajib melakukan verifikasi terhadap hasil pekerjaan para pegawai.....	79
Tabel 4.43 Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	80
Tabel 4.44 Semangat dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan sepenuh hati.....	80
Tabel 4.45 Giat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan....	81
Tabel 4.46 Pegawai berkomitmen untuk setia terhadap organisasi	82

Tabel 4.47 Pegawai berkomitmen dalam hal bertanggung jawab atas segala pekerjaannya	82
Tabel 4.48 Resume Total Skor Kinerja Pegawai	83
Tabel 4.49 Mean dan Standar Deviasi	85
Tabel 4.50 Kriteria Uji Korelasi	86
Tabel 4.51 Korelasi antar Variabel	87
Tabel 4.52 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients ^a	88
Tabel 4.53 Uji-t (parsial).....	90
Tabel 4.54 Uji-f (simultan) ANOVA ^a	92
Tabel 4.55 Koefisien Determinasi.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Analisis Penelitian	27
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Hadir Bimbingan.....	L1
Lampiran 2 : Riwayat Hidup.....	L3
Lampiran 3 : Surat Izin	L4
Lampiran 4 : Lembar Kuesioner	L6
Lampiran 5 : Tanggapan Responden (tabulasi	L11
Lampiran 6 : Uji Validitas dan Realibilitas	L17
Lampiran 7 : Uji Korelasi dan Standar Deviasi.....	L25
Lampiran 8 : Regresi Linier Berganda.....	L26

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat serta pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan sebagai usaha mewujudkan tujuan nasional. Namun kondisi saat ini, sosok ASN masih sering dikaitkan dengan pandangan miring seperti tidak disiplin, tidak kompeten, inefisiensi hingga penyalahgunaan wewenang dan tanggung jawab. Dalam upaya perbaikan kondisi tersebut dapat dimulai dari lingkup internal, yang berarti organisasi harus memperbaiki sistem manajemen kerjanya melalui perbaikan kinerja pegawai karena keberhasilan organisasi dalam membenahi kinerja instansinya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) semakin disorot seiring pemberlakuan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019. Penguasaan teknologi guna menciptakan sumber daya manusia (SDM) unggulan, serta penilaian 360 derajat menjadi tonggak penting demi tercapainya visi Indonesia Maju pada 2045. Penilaian 360 derajat memungkinkan bawahan atau rekan kerja memberi penilaian kinerja kepada atasan. Jadi yang menilai kinerja seorang pegawai adalah atasannya dan seluruh rekanan kerja yang terkait dengan proses kerja pegawai tersebut.

Pengertian Kinerja menurut **Dharma (2003 : 174)** Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban, berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan pula sebagai penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi.

Sementara kinerja ASN adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap aparatur sipil negara pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kuantitas yang berarti jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, kualitas atau mutu yang harus dihasilkan dan ketepatan waktu yang berarti sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Pada penelitian ini, peneliti hanya membatasi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diduga akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena masih banyak inkonsistensi hasil-hasil penelitian.

Variabel pertama yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menurut **Hasibuan (2007 : 193-194)** Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua

peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pelaksanaan kedisiplinan itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya

Variabel kedua yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut **Alex S. Nitisemito (1996 : 183)** adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Penelitian **Budianto dan Katini (2015)** pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi wilayah Jakarta menunjukkan hasil pengaruh lingkungan kerja yang sangat kuat dan positif (signifikan) terhadap kinerja pegawai.

Penelitian **Ferzadiana, dkk. (2016)** pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai menyatakan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian tersebut berbeda dengan **Veronica (2018)** di PT Indomulti Plasindo menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Namun variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang merupakan bagian dari perangkat daerah sebagai ujung tombak dalam keberhasilan atau suksesnya implementasi kebijakan daerah. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis perencanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan kebijakan pada bidang pendidikan di Provinsi Jawa Barat.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab.

Pada Dinas Pendidikan sendiri tentu banyak hal yang diduga dapat mempengaruhi kinerja para pegawai diantaranya dari sisi disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, peneliti menemukan permasalahan, yakni masih rendahnya kinerja pegawai yang terlihat dari beberapa hal yang berkaitan langsung dengan kinerja pegawai, diantaranya sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu, keterlambatan kehadiran, menjalankan tugas dan meninggalkan tempat kerja pada jam kerja serta perjalanan dinas tanpa adanya laporan hasil perjalanan dinas. Contoh : Jam kerja dimulai pukul 7.30-16.00, namun terlihat adanya pegawai yang terlambat bahkan masuk kerja pada siang hari atau adanya pegawai yang memiliki tugas luar/perjalanan dinas tidak melapor dengan alasan lupa atau tidak sempat.
2. Lingkungan kerja, yang dimana desain tempat kerja dan ruang untuk masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja yang modern, terlihat bahwa meja kerja antar pegawai terlalu berdekatan, banyaknya dokumen dan barang-barang lain yang diletakan di atas dan sekeliling meja kerja sering kali mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu adapun fasilitas kantor seperti komputer, printer dan peralatan lainnya yang kurang mendukung dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diduga berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai.

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan ke dalam skripsi yang berjudul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN KEUANGAN DAN ASET SERTA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, maka peneliti merumuskan pokok permasalahan penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Bagaimana persepsi responden mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?;
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?;
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?;
- d. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh data yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan penelitian ini, adalah :

- a. Untuk mengetahui persepsi responden mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

a. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Mandiri dan bagi pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya, khususnya mengenai pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi masalah yang menyangkut kinerja pegawai dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dan bahan evaluasi di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis memaparkan tentang konsep – konsep yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Konsep – konsep serta studi – studi sebelumnya mengenai keterkaitan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2.1.1 Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja menurut **Dharma (2003 : 174)** Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban, berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan pula sebagai penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi.

Amstrong dan Baron (1998) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan

konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. **Abdullah (2013)** menyatakan dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor-faktor Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut

Kasmir dalam Sinta dan Onsardi (2019) sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan Kerja Merupakan rancangan-rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

- d. Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e. Motivasi Kerja Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya Kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya Organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan Kerja Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan
- j. Lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana
- k. Loyalitas Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin Kerja

2.1.3 Indikator Kerja

Robbins (2006) menyatakan kinerja memiliki enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.4 Sasaran Pengukuran Kinerja

Sasaran yang efektif itu harus dinyatakan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada hasil, dan dalam batas waktu tertentu, yang

menurut **Wibowo (2007)** disebutnya dengan akronim SMART, yang merupakan singkatan dari:

(S) = Specific, artinya dinyatakan dengan jelas, singkat dan mudah dimengerti.

(M) = Measurable, artinya dapat diukur dan dikuantifikasi.

(A) = Attainible, artinya bersifat menantang, tetapi masih dapat dijangkau

(R) = Result oriented, artinya fokus pada hasil yang ingin dicapai

(T) = Time bound, artinya dalam batas waktu yang ditentukan dan dapat dilacak, dimonitor progresnya terhadap sasaran untuk dikoreksi.

2.1.5 Manfaat Pengukuran Kinerja Pemerintahan

Parker dalam Sadjiarto (2000) ada lima manfaat adanya pengukuran kinerja suatu entitas pemerintahan, yaitu:

- a. Pengukuran kinerja meningkatkan mutu pengambilan keputusan. Seringkali keputusan yang diambil pemerintah dilakukan dalam keterbatasan data dan berbagai pertimbangan politik serta tekanan dari pihak-pihak yang berkepentingan. Proses pengembangan pengukuran kinerja ini akan memungkinkan pemerintah untuk menentukan misi dan menetapkan tujuan pencapaian hasil tertentu dan dapat memberikan evaluasi yang benar terhadap pelaksanaan anggaran serta melakukan diskusi mengenai usulan-usulan program baru.
- b. Pengukuran kinerja meningkatkan akuntabilitas internal. Dengan adanya pengukuran kinerja ini, secara otomatis akan tercipta akuntabilitas di seluruh lini pemerintahan, dari lini terbawah sampai teratas.

- c. Pengukuran kinerja meningkatkan akuntabilitas publik. Meskipun bagi sebagian pihak, pelaporan evaluasi kinerja pemerintah kepada masyarakat dirasakan cukup menakutkan, namun publikasi laporan ini sangat penting dalam keberhasilan sistem pengukuran kinerja yang baik. Keterlibatan masyarakat terhadap pengambilan kebijakan pemerintah menjadi semakin besar dan kualitas hasil suatu program juga semakin diperhatikan.
- d. Pengukuran kinerja mendukung perencanaan strategi dan penetapan tujuan. Proses perencanaan strategi dan tujuan akan kurang berarti tanpa adanya kemampuan untuk mengukur kinerja dan kemajuan suatu program. Tanpa ukuran-ukuran ini, kesuksesan suatu program juga tidak pernah akan dinilai dengan obyektif.
- e. Pengukuran kinerja memungkinkan suatu entitas untuk menentukan penggunaan sumber daya secara efektif. Masyarakat semakin kritis untuk menilai program-program pokok pemerintah sehubungan dengan meningkatnya pajak yang dikenakan kepada mereka. Evaluasi yang dilakukan cenderung mengarah kepada penilaian apakah pemerintah memang dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Dalam hal ini pemerintah juga mempunyai kesempatan untuk menyerahkan sebagian pelayanan publik kepada sektor swasta dengan tetap bertujuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut **Hasibuan (2007 : 193-194)** Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pelaksanaan kedisiplinan itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik dan kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja pegawai menjadi turun sehingga tujuan organisasi/instansi terhambat.

2.2.1 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan dalam Sinta dan Onsardi (2019) menyatakan indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

- a. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya Ketetapan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya atau sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.
- b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
- c. Mematuhi semua organisasi dan norma-norma yang berlaku Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma berlaku merupakan salah satu

sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan lingkungan di tempat kerja karyawan, meliputi alat perkakas dan bahan yang digunakan, metode serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. **Menurut Sutrisno dalam Meilina dan Sardanto (2020)** Lingkungan kerja juga berpotensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya karena menunjukkan kekuatan-kekuatan utama di dalam maupun di luar organisasi.

2.3.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

a. Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan berpengaruh baik secara langsung maupun secara tidak langsung bagi karyawan (**Sedarmayanti, 2009**). Lingkungan fisik dibagi menjadi 2 kategori yaitu:

1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

- 2) Lingkungan perantara yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- b. Lingkungan non fisik adalah semua kondisi psikis di lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (**Sedarmayanti, 2009**). Lingkungan kerja non fisik dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (**Analisa, 2011**):
- 1) Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan harmonis dengan rekan kerja tentunya akan memberikan kondisi psikis yang positif bagi karyawan.
 - 2) Standar Kerja. Meliputi persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh karyawan. Semakin berat standar yang ditetapkan, kondisi psikis karyawan akan semakin buruk.
 - 3) Prosedur Kerja adalah rangkaian peraturan kerja yang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat kesulitan prosedur akan mempengaruhi kondisi psikis karyawan.
 - 4) Kejelasan Tugas yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut penyelesaian secara utuh dan dapat dikenali karyawan. Semakin baik kejelasan tugas, semakin baik pula kondisi psikis karyawan.
 - 5) Sistem Penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk menghargai pencapaian sasaran atau proyek oleh karyawan. Adanya sistem penghargaan yang tidak adil akan memperburuk kondisi psikis karyawan.

2.3.2 Faktor Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam **Prabowo et al., (2018)** menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya :

- a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan.
- b. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Temperatur ditempat kerja Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
- d. Kelembaban di tempat kerja, kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
- e. Sirkulasi udara di tempat kerja, udara disekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya

apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

- f. Kebisingan di tempat kerja suara bising mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- g. Getaran mekanis di tempat kerja sampai ke tubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan lain-lain getaran yang timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini.
- h. Bau tidak sedap di tempat kerja, adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.
- i. Tata warna di tempat kerja sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- j. Dekorasi di tempat kerja dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

- k. Musik di tempat kerja menurut para pakar musik harus disesuaikan dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai yang dipedengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
- l. Keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam Abner Naa (2017) lingkungan kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

- a. Suasana kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- b. Tersedianya fasilitas untuk pegawai. Penyediaan fasilitas dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- c. Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang

2.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Penelitian ini masih mengasumsikan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2.4.1 Tabel Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Yoga Arsenda (2013), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang	Motivasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi berganda pengujian hipotesis dengan Uji F dan Uji T	Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2.	Intan Ratna Maharani dan Siti Rahmawati (2010), Pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Ciamis	Disiplin Kerja (X_1), Kinerja (Y)	Pengujian menggunakan uji validitas dan reliabilitas Alpha dan menggunakan metode Product Moment Pearson	Prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis sudah termasuk ke dalam kategori baik. Penerapan disiplin kerja berupa disiplin preventif dan disiplin korektif

				memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Disiplin preventif memiliki pengaruh nyata terhadap prestasi kerja
3.	Ayu Indriani (2017), Pengaruh Semangat, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Suko Sewu Kediri	Semangat (X ₁), Disiplin Kerja X ₂), Lingkungan Kerja X ₃), Kinerja (Y)	Regresi linear berganda, dengan uji T dan uji F	Ada pengaruh yang signifikan antara semangat, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Suko Sewu Kediri.
4.	Johanes E.A, dkk. (2016), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kab. Supiori	Motivasi (X ₁) Disiplin Kerja X ₂), Kinerja (Y)	Kuesioner, Penelitian ini menggunakan skala pengukuran, yaitu likert scale untuk mengukur persepsi dari responden yang telah dikumpulkan	Variabel Motivasi dan Disiplin kerja secara parsial atau terpisah berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kab. Supiori
5.	Liswaty Pijjara (2009), Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (dispora) Kab. Jeneponto.	Disiplin Kerja X ₁), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Semakin tinggi kedisiplinan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan maka akan berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja

				pegawai. Kemudian hasil analisis mengenai korelasi antara kedisiplinan pegawai memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai
6.	D.K. Sofyan (2013), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA	Lingkungan Kerja (X), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Statistik	Hasil uji Hipotesis diperoleh bahwa H_0 ditolak artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA.
7.	Dwi Agung (2013), Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.	Kedisiplinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Kerja (X3), Kinerja (Y)	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory.	Koefisien positif dan nilai signifikansi menunjukkan pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja sebesar 0,204 lebih besar dari 0,05. sehingga disimpulkan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

				adalah 0,628 lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Budaya Kerja 0,015 lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar
8.	H.J. Runtuuwu, dkk. (2015), Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Manado	Disiplin Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Berganda	Penelitian ini menemukan hasil bahwa: Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Manado.
9.	Abner Naa (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Metode explanatory survey dengan menghimpun informasi dari responden	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja

	Kabupaten Teluk Bintuni.		menggunakan kuesioner	pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni.
10.	Dina Riskha, dkk (2020), Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Superbox Industries	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis data memakai regresi berganda dan uji hipotesis serta memakai SPSS versi 23	Hasil penelitian ini didapat bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Superbox Industries

2.5 Kerangka Teoritis

2.5.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para pegawai. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno dalam Diah dan Eddy, 2015).

Disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, maka dapat mengindikasikan tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi tersebut tinggi, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Jika karyawan mampu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan dengan hasil pekerjaan yang baik, maka menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan juga tinggi, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Jika karyawan dapat mematuhi semua norma-norma yang berlaku, mematuhi semua peraturan organisasi maka disiplin karyawan tersebut tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan lingkungan di tempat kerja pegawai, meliputi alat perkakas dan bahan yang digunakan, metode serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik.

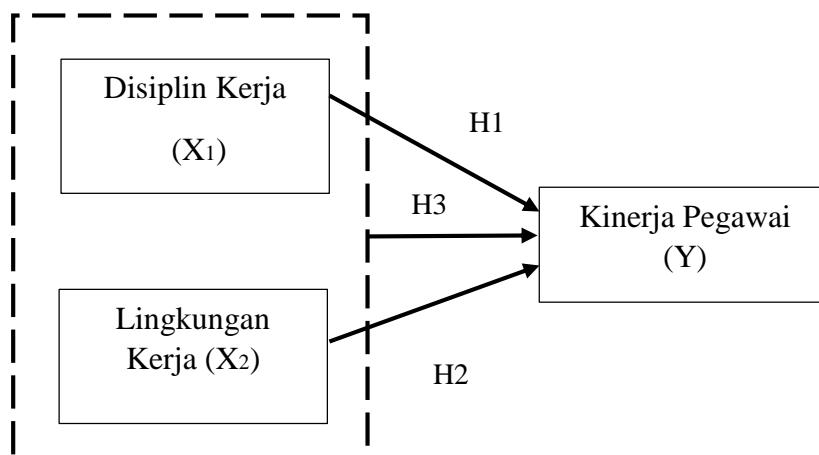
Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan jika suasana kerja kondusif, fasilitas berupa peralatan kerja untuk pegawai memadai, hubungan dengan rekan kerja terjalin harmonis dan

kekeluargaan, penerangan atau cahaya di tempat kerja baik, temperatur ruangan sejuk, kelembaban dan kecepatan udara baik, sirkulasi udara di tempat kerja baik, tingkat kebisingan rendah, adanya jaminan keamanan di tempat kerja maka semua itu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2.6 Model Analisis dan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis yang peneliti susun, dapat dikemukakan model teoritis yang tercantum pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Model Analisis Penelitian

2.7 Hipotesis

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan model teoritis di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3 : Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

(Supranto, 2000:21) obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. (Dayan, 1986: 21), obyek penelitian adalah pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah. Adapun Objek penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di salah satu Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat yaitu Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berada di Jalan Dr. Rajiman No. 6 Pasir Kaliki, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40171. Penelitian dilakukan pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dan didasarkan pada pertimbangan bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memiliki data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi.

3.3 Metode Penelitian

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, Sugiyono (2015).

Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. **Sugiyono (2015)** penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk memperoleh gambaran dari variabel penelitian. Dengan penelitian deskriptif dapat diperoleh gambaran mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. **Sugiyono (2017:20)** penelitian verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

3.3.1 Unit Penelitian

Penulis melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka unit analisisnya yaitu pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

3.3.2 Populasi dan Sampel

Sebelum dilakukan pengambilan sampel, perlu diketahui terlebih dahulu populasinya. Hal ini bertujuan agar penelitian yang hendak dilakukan mendapatkan sampel yang representatif sehingga mendukung tercapainya suatu tujuan dengan tepat.

a. Populasi

Populasi, yaitu keseluruhan unit observasi atau items yang dibahas oleh suatu kriterium atau pembahasan tertentu. **Sugiyono (2007:90)** populasi adalah

wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dengan anggota populasi untuk keseluruhan responden berjumlah 81 orang pegawai.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Menurut **Sugiyono (2007:91)** mengatakan bahwa, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 81 orang pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan

sampling jenuh sebanyak 81 sampel. Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. **Sugiyono (2017 : 124).**

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari kuesioner dan observasi.

a. Studi Kepustakaan

Penelitian kepustakaan yaitu, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dan menelaah buku-buku, dokumen-dokumen dan peraturan-peraturan serta dasar hukum organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

b. Kuesioner

Sugiyono (2017 : 199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Observasi

Riyanto (2010:96) observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung. Jenis observasi yang akan diterapkan oleh peneliti yaitu jenis observasi sistematis, yaitu pengamat menggunakan pedoman sebagai instrument pengamatan, **Riyanto (2010:98-100)**.

3.3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini antara lain :

a. Sumber Primer

Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (**Sugiyono, 2017: 137**). Proses pemerolehan data berasal dari kuesioner yang dibagikan dan diisi secara langsung oleh responden dari objek penelitian.

b. Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (**Sugiyono, 2017: 137**). Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi atau perusahaan, internet, studi pustaka, penelitian terdahulu dan artikel yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.3.6 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain :

- a. Variabel terikat (dependent variable), yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).
- b. Variabel bebas (independent variable), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2)

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item
1	Disiplin kerja (X1)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2007 : 193-194)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan Waktu 2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik 3. Mematuhi semua aturan organisasi dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan dalam Sinta dan Onsardi, 2019) 	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3
2	Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan lingkungan di tempat kerja karyawan, meliputi alat perkakas dan bahan yang digunakan, metode serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Fasilitas 3. Hubungan dengan rekan kerja (Nitisemito dalam Abner Naa, 2017) 	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3

3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Dharma, 2003:174)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja <p>(Robbins, 2006)</p>	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 4 5 6
---	---------------------	---	---	---------	--

3.3.7 Instrumen Pengukuran

Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi. Hal ini sudah spesifik dijelaskann oleh peneliti. Yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian. Kemudian dijabarkan melalui dimensi-dimensi menjadi sub-variabel, kemudian menjadi indicator yang dapat dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian (**Iskandar, 2009:83**).

Penyataan atau pernyataan tadi kemudian direspon dalam bentuk skala likert, yang diungkapkan melalui kata-kata misalnya ; sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, atau sangat tidak setuju.

Tabel 3.2 Skor/Bobot Nilai Berdasarkan Skala *Likert*

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, (2017:87)

3.3.8 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini, sebelum digunakan akan di uji terlebih dahulu kualitasnya. Untuk menguji kualitas instrumen digunakan dua (2) uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Arikunto (2010: 211) Validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah.

Pengujian validitas instrumen dimaksudkan untuk mendapatkan alat ukur yang shahih dan terpercaya. Untuk mengetahui validitas angket digunakan nilai hasil angket yang disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini

setiap butir item di uji validitasnya dengan rumus korelasi product moment dari Pearson dengan angka kasar, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan : r_{xy} = Indeks korelasi

n = Jumlah sampel

x = Skor variabel

y = Skor total dari variabel

Selanjutnya untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Jika $r_{xy} > 0,30$ artinya item-item pernyataan dari instrumen tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Arikunto (2010: 221), reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas instrumen merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan.

Teknik pengujian reliabilitas dapat menggunakan rumus cronbach alpha yaitu sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan : r_{11} = Reabilitas Instrumen

K = Jumlah item instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians item

σ_t^2 = Varians total

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6.

3.3.9 Teknik Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, digunakan metode analisis deskriptif. Instrumen penelitian menggunakan skala likert ini dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Mengacu kepada ketentuan tersebut ditabulasikan untuk menghitung validasi dan realibilitas. Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rentang skala dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut: **(Husain Umar, 2014)**

$$Rs = \frac{n(m-1)}{1}$$

Keterangan : Rs = Rentang Skala

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

n = Jumlah sampel

Jumlah alternatif jawaban setiap item pada instrumen dari variabel penelitian disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sama, maka perhitungan skalanya pun sama. Perhitungan rentang skala variabel disiplin dan lingkungan kerja yaitu :

$$Rs = \frac{81(5-1)}{5} = 64,8$$

Hasil perhitungan menunjukkan hasil 64,8 maka dibulatkan ke atas menjadi 65. Kriteria yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skor dan Kriteria Pengukuran Variabel

Skor	Kriteria
81 - 145	Sangat Rendah
146 - 210	Rendah
211 - 275	Cukup Tinggi
276 - 340	Tinggi
341 - 406	Sangat Tinggi

a. Standar Deviasi dan Analisis Korelasi

Standar deviasi adalah akar dari *variance*, yaitu :

$$s = \sqrt{Vx}$$

$$s = \frac{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}}{n(-1)}$$

Keterangan : $Vx = Variance$

$X_i =$ Nilai pengamatan ke-i

$N =$ Jumlah pengamatan

$S =$ Standar deviasi

Koefisien kolerasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana:

- 1) Apabila $r = +1$,maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik

sebesar 1 atau sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif atau adanya korelasi langsung antara dua variabel yang diuji.

- 2) Apabila $r = 0$, atau mendekati 0 maka hubungan antara kedua variabel lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
- 3) Apabila $r = -1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan berlawanan arah, artinya apabila X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1 atau sebaliknya.

3.3.10 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji benar atau tidak benar tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien.

Sugiyono (2012:70) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)

a. Model Statistik

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) digunakan analisis linier berganda dengan menggunakan uji T dan uji F. Analisis linier berganda, yaitu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan fungsional antara sejumlah variabel X dengan satuvariabel Y. Pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Menurut Sugiyono (2014:192) persamaan regresi berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \epsilon$$

Keterangan : Y: Variabel Dependen

α : Koefisien konstanta

β : Koefisien regresi

X: Variabel Independen

ϵ : Eksponen (variabel lain yang tidak diteliti)

b. Uji - t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilaksanakan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut :

1) Menyatakan hipotesis statistik untuk masing-masing variabel independen:

a) Variabel Disiplin Kerja

$H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1 : b_1 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

b) Variabel Lingkungan Kerja

$H_0 : b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : b_2 > 0$. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

2) Menentukan tingkat signifikan (α) yaitu sebesar 5% (0,5)

3) Menentukan kriteria penerimaan / penolakan H_0 , yakni dengan melihat nilai signifikan :

a) Jika signifikan $< 5\%$ maka H_0 ditolak atau H_1 di terima.

b) Jika signifikan $> 5\%$ maka H_0 di terima atau H_1 ditolak.

4) Pengambilan kesimpulan

c. Uji F (Simultan)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

1) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, maka disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama / simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, maka disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama / simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Menentukan tingkat signifikansi (α) yaitu sebesar 5% (0,5)
- 3) Menentukan kriteria penerimaan / penolakan H_0 , yakni dengan melihat signifikan :
 - a) Jika signifikan < 5% maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.
 - b) Jika signifikan > 5% maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
- 4) Pengambilan kesimpulan.

d. Koefisien Determinasi

Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$) Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya peran satu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100$$

Keterangan : Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi ganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Kuesioner yang dibagikan pada pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat melalui *google form* adalah sebanyak 81 kuesioner. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai unit analisis.

4.1.1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Profil berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
Laki – Laki	54	66,67
Perempuan	27	33,33
Total	81	100

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Tabel 4.1 di atas menunjukkan profil responden berdasarkan jenis kelamin pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan jumlah

responden laki-laki sebanyak 54 orang atau 66,67 % dan responden perempuan sebanyak 27 orang atau 33,33 %.

4.1.2 Profil Responden berdasarkan Usia

Penyajian data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2. Profil berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen (%)
20-30	35	43,21
30-40	27	33,33
40-59	19	23,46
Total	81	100

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Tabel 4.2 di atas menunjukkan profil responden berdasarkan usia pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, terdapat 35 orang atau 43,21 % yang berusia 20 – 30 tahun, 27 orang atau 33,33 % berusia 30 – 40 tahun dan 19 orang atau 23,46 % yang berusia 40-59 tahun.

4.1.3 Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja

Penyajian data responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Profil berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persen (%)
> 1 tahun	30	37,04
> 5 tahun	17	20,99
> 10 tahun	34	41,98
Total	81	100

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Tabel 4.3 di atas menunjukkan profil responden berdasarkan lama bekerja pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, terdapat 30 orang atau 37,04 % dengan lama bekerja lebih dari 1 tahun, ada 17 orang atau 20,99 % dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun dan 34 orang atau 41,98 % dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun.

4.2 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Pengujian kualitas instrumen berdasarkan hasil penelitian terhadap 81 orang responden melalui kuesioner dengan pernyataan untuk variabel disiplin kerja terdapat 10 pernyataan, variabel lingkungan kerja 11 pernyataan dan variabel kinerja pegawai 16 pernyataan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada ketiga variabel yakni disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi $>0,30$ dan instrumen dinyatakan tidak valid jika koefisien korelasi $<0,30$. Adapun hasil dari pengolahan data bisa dilihat pada tabel – tabel beserta penjelasannya dibawah ini :

Tabel 4.4 Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
1	2	3	4
Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan.	0,582	$> 0,30$	Valid
Pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0,707	$> 0,30$	Valid
Menggunakan waktu sebaik-baiknya dengan tidak menunda-nunda pekerjaan.	0,835	$> 0,30$	Valid
Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal.	0,584	$> 0,30$	Valid
Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi.	0,828	$> 0,30$	Valid
Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab pegawai dapat dipertanggungjawabkan.	0,786	$> 0,30$	Valid

1	2	3	4
Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.	0,718	> 0,30	Valid
Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif.	0,749	> 0,30	Valid
Pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan.	0,703	> 0,30	Valid
Pegawai akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku sesuai dasar hukum yang telah ditetapkan.	0,739	> 0,30	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Dari tabel 4.4 di atas menyatakan bahwa seluruh pernyataan atau item terhadap variabel disiplin kerja yang telah disebarkan kepada responden dinyatakan valid dan dapat digunakan. Nilai koefisien korelasi pada masing – masing item memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,582 – 0,835.

Tabel 4.5 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
1	2	3	4
Kenyamanan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,533	> 0,30	Valid

1	2	3	4
Ruangan tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus.	0,608	> 0,30	Valid
Suasana lingkungan sekitar kantor sangat nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan.	0,782	> 0,30	Valid
Kondisi lingkungan kerja kantor memiliki keamanan yang baik dan jauh dari kebisingan.	0,774	> 0,30	Valid
Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik.	0,696	> 0,30	Valid
Sarana dan prasarana telah sesuai dengan keinginan.	0,699	> 0,30	Valid
Fasilitas kantor dapat dipelihara dengan baik.	0,760	> 0,30	Valid
Hubungan yang baik antara pegawai dengan pegawai lainnya membantu pegawai dalam bekerja.	0,693	> 0,30	Valid
Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja.	0,724	> 0,30	Valid
Komunikasi merupakan yang utama dalam membina hubungan yang baik antar pegawai	0,627	> 0,30	Valid
Kerjasama dalam hal bekerja antar pegawai berjalan dengan baik.	0,626	> 0,30	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Tabel 4.5 tersebut menyatakan bahwa seluruh pernyataan atau item terhadap variabel lingkungan kerja yang telah disebarkan melalui kuesioner

kepada responden dinyatakan valid dan dapat digunakan. Nilai koefisien korelasi pada masing – masing item memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,533 – 0,782.

Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
1	2	3	4
Dapat hadir pada setiap hari kerja.	0,804	> 0,30	Valid
Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku.	0,719	> 0,30	Valid
Berupaya tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.	0,715	> 0,30	Valid
Atasan langsung melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja pegawai.	0,756	> 0,30	Valid
Pegawai berupaya menambah pengetahuan dengan mengikuti pendidikan, bimtek atau workshop.	0,730	> 0,30	Valid
Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama.	0,838	> 0,30	Valid
Atasan langsung pegawai melakukan verifikasi terhadap hasil pekerjaan.	0,869	> 0,30	Valid
Pegawai memberikan ide dan kreatifitas untuk mendapatkan hasil pekerjaan dengan baik.	0,779	> 0,30	Valid
Pegawai bersedia melakukan pengecekan kembali pekerjaan yang telah selesai dan melakukan perbaikan bila terjadi kesalahan.	0,833	> 0,30	Valid

1	2	3	4
Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan.	0,821	> 0,30	Valid
Kepala sub bagian wajib melakukan verifikasi terhadap hasil pekerjaan para pegawai.	0,734	> 0,30	Valid
Kepala sub bagian wajib melakukan verifikasi terhadap hasil pekerjaan para pegawai.	0,675	> 0,30	Valid
Semangat dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan sepenuh hati.	0,784	> 0,30	Valid
Giat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.	0,727	> 0,30	Valid
Pegawai berkomitmen untuk setia terhadap organisasi	0,584	> 0,30	Valid
Pegawai berkomitmen dalam hal bertanggung jawab atas segala pekerjaannya.	0,749	> 0,30	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Tabel 4.6 tersebut menyatakan bahwa seluruh pernyataan atau item terhadap variabel kinerja pegawai yang telah disebarkan melalui kuesioner kepada responden dinyatakan valid dan dapat digunakan. Nilai koefisien korelasi pada masing – masing item memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,584 - 0,869.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas selanjutnya item pernyataan akan di uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji instrumen dan hasil penelitian agar data tetap konsisten dalam berbagai waktu yang berbeda sehingga data dapat dipercaya dan diandalkan. Pengujian reliabilitas dengan teknik *cronbach alpha* mengacu pada kriteria bahwa nilai koefisien yang diperoleh harus lebih besar dari pada 0,60. Adapun hasil dari pengolahan data bisa dilihat pada tabel – tabel beserta penjelasannya dibawah ini :

Tabel 4.7 Pengukuran Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja	0,772	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,765	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,707	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Hasil perhitungan pada pengujian tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk instrumen disiplin kerja sebesar 0,772 , nilai *cronbach alpha* untuk instrumen lingkungan kerja sebesar 0,765 dan nilai *cronbach alpha* untuk instrumen kinerja pegawai sebesar 0,707.

Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 yang berarti instrumen tersebut reliabel.

4.3 Tanggapan Responden

Tanggapan responden pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara lebih jelas gambaran mengenai variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan tanggapan dari responden.

Adapun rentang skor yang digunakan sebagai alat penilaian tanggapan dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8 Skor dan Kriteria Pengukuran Variabel

Skor	Kriteria
81 - 145	Sangat Rendah
146 - 210	Rendah
211 - 275	Cukup Tinggi
276 - 340	Tinggi
341 - 406	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan nilai bobot standar diatas, maka diketahui gambaran responden berdasarkan masing-masing variabel yaitu pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai apakah tergolong sangat rendah, rendah, cukup tinggi, tinggi, atau sangat tinggi.

4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja

Terdapat 10 pernyataan dari variabel Disiplin Kerja, evaluasi dari pernyataan – pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut :

Tabel 4.9 Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	1	1,23%	2
3	5	6,17%	15
4	32	39,51%	128
5	43	53,09%	215
Total	81	100%	360
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.9 menghasilkan kriteria sangat tinggi dengan total skor 360. Sebanyak 32 responden atau 39,51 % menyatakan setuju dan 43 responden atau 53,09 % dari total 81 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berpendapat setuju datang dan pulang kerja tepat pada waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 4.10. Pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	2	2,47%	4
3	8	9,88%	24
4	33	40,74%	132
5	38	46,91%	190
Total	81	100%	350
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.10 menghasilkan kriteria sangat tinggi dengan total skor 350. Sebanyak 33 responden atau 40,74 % menyatakan setuju dan 38 responden atau 46,91 % dari total 81 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kemudian hasil wawancara kepada sisanya yaitu sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju dan 8 responden menyatakan kurang setuju dengan alasan masih adanya beberapa pekerjaan yang dilaksanakan namun tidak bisa selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan dengan beberapa kendala diantaranya dengan sistem pelaporan *online* yang terkadang adanya *maintenance system* sehingga berpengaruh terhadap waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.11 Menggunakan waktu sebaik-baiknya dengan tidak menunda-nunda pekerjaan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	2	2,47%	4
3	8	9,88%	24
4	27	33,33%	108
5	44	54,32%	220
Total	81	100%	356
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.11 menghasilkan kriteria sangat tinggi dengan total skor 356. Sebanyak 32 responden atau 39,51 % menyatakan setuju dan 43 responden atau 53,09 % dari total 81 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan

yang diajukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai menggunakan waktu sebaik-baiknya dengan tidak menunda-nunda pekerjaan.

Tabel 4.12 Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	4	4,94%	8
3	9	11,11%	27
4	23	28,40%	92
5	45	55,56%	225
Total	81	100%	352
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.12 menghasilkan kriteria sangat tinggi dengan total skor 352. Sebanyak 45 responden atau 55,56 % menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tugas yang diberikan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal.

Tabel 4.13 Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	4	4,94%	8
3	8	9,88%	24
4	28	34,57%	112
5	41	50,62%	205
Total	81	100%	349
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.13 menghasilkan kriteria sangat tinggi dengan total skor 349. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan pernyataan jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi. Hal tersebut sesuai dengan arahan dari Kepala Sub Bagian agar kepentingan pribadi dikerjakan diluar jam kerja dan tidak mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan.

Tabel 4.14 Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab pegawai dapat dipertanggungjawabkan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	1	1,23%	1
2	3	3,70%	6
3	5	6,17%	15
4	33	40,74%	132
5	39	48,15%	195
Total	81	100%	349
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.14 menghasilkan kriteria sangat tinggi dengan total skor 349, hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai setuju dan siap bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugas yang sudah diberikan.

Tabel 4.15 Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	2	3	4
1	2	2,47%	2
2	2	2,47%	4

1	2	3	4
3	13	16,05%	39
4	21	25,93%	84
5	43	53,09%	215
Total	81	100%	344
Kriteria	Sangat Tinggi		

Tabel 4.15 menghasilkan kriteria sangat tinggi dengan total skor 344, hal tersebut menunjukkan bahwa dalam hal bekerja, para pegawai setuju untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Kepala Sub Bagian menjelaskan bahwa tidak semua pekerjaan harus dilaksanakan jika hanya ada intruksi dari atasan. Namun kembali bergantung kepada pribadi masing – masing dalam hal mengoptimalkan waktu bekerja terutama pada tugas – tugas rutin yang sudah seharusnya dilaksanakan.

Tabel 4.16 Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	1	1,23%	1
2	3	3,70%	6
3	11	13,58%	33
4	24	29,63%	96
5	42	51,85%	210
Total	81	100%	346
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.16 didapatkan hasil kriteria sangat tinggi dengan total skor 346. Dapat diketahui jika setiap pegawai setuju

jika pegawai yang melanggar peraturan akan diberikan peringatan yang bersifat positif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, keduanya setuju menyatakan bahwa telah memberikan sanksi tegas yang bersifat positif dan mendidik kepada pegawai yang melanggar peraturan.

Tabel 4.17 Pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	3	3,70%	6
3	7	8,64%	21
4	33	40,74%	132
5	38	46,91%	190
Total	81	100%	349
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.17 didapatkan hasil kriteria sangat tinggi dengan total skor 349. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai setuju bahwa pegawai bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan. Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset, keduanya setuju dengan pernyataan tersebut dan selalu mendorong agar pekerjaan dilaksanakan sesuai aturan dan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.

Tabel 4.18 Pegawai akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku sesuai dasar hukum yang telah ditetapkan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	0	0,00%	0
3	8	9,88%	24
4	31	38,27%	124
5	42	51,85%	210
Total	81	100%	358
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.18 menunjukkan total skor 358 dengan kriteria sangat tinggi dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju atas pernyataan yang diajukan. Artinya pegawai siap dan akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku sesuai dasar hukum yang telah ditetapkan baik dalam hal disiplin kerja maupun dalam hal teknis pekerjaan yang sedang atau akan dilaksanakan.

Tabel 4.19 Resume Total Skor Disiplin Kerja

Item	Skor	Kriteria
1	2	3
Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan.	360	Sangat Tinggi
Pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	350	Sangat Tinggi
Menggunakan waktu sebaik-baiknya dengan tidak menunda-nunda pekerjaan.	356	Sangat Tinggi

1	2	3
Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal.	352	Sangat Tinggi
Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi.	349	Sangat Tinggi
Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab pegawai dapat dipertanggungjawabkan.	349	Sangat Tinggi
Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.	344	Sangat Tinggi
Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif.	346	Sangat Tinggi
Pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan.	349	Sangat Tinggi
Pegawai akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku sesuai dasar hukum yang telah ditetapkan.	358	Sangat Tinggi
Rata - Rata	351,3	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Dari tabel 4.19 dapat dilihat total skor terbesar yaitu pada pernyataan setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan dengan total skor 360 dan kriteria sangat tinggi serta pernyataan pegawai akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku sesuai dasar hukum yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya setiap pegawai

setuju dalam hal ketepatan waktu bekerja serta akan selalu mematuhi peraturan dan norma yang berlaku. Hasil dari keseluruhan pernyataan mengenai variabel disiplin kerja menunjukkan kriteria sangat tinggi dengan rata – rata total skor 351,3.

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian, keduanya menyatakan bahwa akan selalu memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan para pegawai dari semua indikator yang berhubungan dengan hal disiplin kerja para pegawai sesuai dengan aturan dan dasar hukum yang berlaku untuk menciptakan disiplin kerja yang baik di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja

Terdapat 11 pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja, evaluasi dari pernyataan – pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut :

Tabel 4.20 Kenyamanan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	1	1,23%	1
2	1	1,23%	2
3	1	1,23%	3
4	21	25,93%	84
5	57	70,37%	285
Total	81	100%	375
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.20 di atas menunjukkan tanggapan responden pada pernyataan kenyamanan di ruangan kerja, dimana diketahui mayoritas responden sebanyak 31 orang atau 38,27 % memberikan penilaian setuju dan 32 orang atau 39,51 % memberikan penilaian sangat setuju, bahwa responden merasa nyaman didalam ruangan yang merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.21 Ruang tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	1	1,23%	1
2	0	0,00%	0
3	2	2,47%	6
4	21	25,93%	84
5	57	70,37%	285
Total	81	100%	376
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.21 di atas menunjukkan tanggapan responden pada pernyataan ruangan tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus, dimana diketahui mayoritas responden sebanyak 57 orang atau 70,37 % responden memberikan penilaian sangat setuju, bahwa ruangan tempat kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memiliki sirkulasi udara yang baik.

Tabel 4.22 Suasana lingkungan sekitar kantor sangat nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	6	7,41%	12
3	7	8,64%	21
4	30	37,04%	120
5	38	46,91%	190
Total	81	100%	343
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.22 di atas menunjukkan tanggapan responden pada pernyataan suasana lingkungan sekitar kantor sangat nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan, dimana diketahui mayoritas responden sebanyak 38 orang atau 46,91 % responden memberikan penilaian sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak merasa terganggu oleh suasana lingkungan sekitar kantor.

Tabel 4.23 Kondisi lingkungan kerja kantor memiliki keamanan yang baik dan jauh dari kebisingan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	2	2,47%	2
2	4	4,94%	8
3	12	14,81%	36
4	31	38,27%	124
5	32	39,51%	160
Total	81	100%	330
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.23 di atas menunjukkan tanggapan responden pada pernyataan lingkungan kerja kantor memiliki keamanan yang baik dan jauh dari kebisingan, dimana diketahui mayoritas responden sebanyak 32 orang atau 39,51 % memberikan penilaian sangat setuju, bahwa responden merasa kondisi lingkungan kerja kantor saat ini memiliki keamanan yang baik dan jauh dari kebisingan lingkungan sekitar.

Sebanyak 2 responden menyatakan sangat tidak setuju dan 4 responden menyatakan tidak setuju dengan alasan bahwa ada beberapa ruangan yang posisinya berada sangat dekat dengan pinggir jalan raya sehingga terkadang merasa terganggu dengan kebisingan suara kendaraan di jalan raya.

Tabel 4.24 Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	1	1,23%	1
2	7	8,64%	14
3	11	13,58%	33
4	33	40,74%	132
5	29	35,80%	145
Total	81	100%	325
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.24 di atas menunjukkan tanggapan responden pada pernyataan sarana dan prasarana penunjang kinerja, dimana diketahui mayoritas responden sebanyak 33 orang atau 40,74 % memberikan penilaian setuju, bahwa responden mendapatkan sarana dan prasarana kerja yang sudah baik.

Hasil wawancara dengan responden sebanyak 1 orang menyatakan sangat tidak setuju dan 7 orang menyatakan tidak setuju dikarenakan masih adanya beberapa sarana kinerja yang belum baik diantaranya seperti adanya beberapa peralatan yang sudah kurang layak digunakan namun masih tetap digunakan sebagai penunjang kerja yang secara langsung dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4.25 Sarana dan prasarana telah sesuai dengan keinginan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	3	3,70%	3
2	8	9,88%	16
3	21	25,93%	63
4	33	40,74%	132
5	16	19,75%	80
Total	81	100%	294
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.25 memiliki kriteria tinggi dengan total skor 294. Sebanyak 33 responden menyatakan setuju bahwa sarana dan prasarana yang ada telah sesuai dengan keinginan pegawai, namun sebanyak 21 responden menyatakan kurang setuju dengan hal tersebut dengan alasan adanya beberapa sarana dan prasarana dengan spesifikasi yang tidak sesuai keinginan ataupun tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Tabel 4.26 Fasilitas kantor dapat dipelihara dengan baik.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	2	3	4
1	1	1,23%	1
2	3	3,70%	6

1	2	3	4
3	19	23,46%	57
4	28	34,57%	112
5	30	37,04%	150
Total	81	100%	326
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.26 memiliki kriteria tinggi dengan total skor 326. Sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju dan 28 responden menyatakan setuju bahwa fasilitas kantor dapat dipelihara dengan baik. Sisanya menyatakan kurang setuju sebanyak 19 responden, tidak setuju 3 responden dan sangat tidak setuju 1 responden dengan alasan adanya fasilitas yang tidak dipelihara dengan baik seperti AC didalam ruangan, meja atau kursi kerja yang sudah rusak dan banyaknya lemari penyimpanan berkas yang sudah tidak layak pakai.

Tabel 4.27 Hubungan yang baik antara pegawai dengan pegawai lainnya membantu pegawai dalam bekerja.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	1	1,23%	2
3	8	9,88%	24
4	27	33,33%	108
5	45	55,56%	225
Total	81	100%	359
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan kriteria sangat tinggi dengan total skor 359. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara pegawai dengan pegawai lainnya membantu pegawai dalam bekerja. Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian, menyatakan bahwa para pegawai diharapkan dapat mempertahankan hubungan yang baik antar pegawai dan selalu dapat saling berinteraksi serta saling membantu terutama dalam hal kerjasama tim.

Tabel 4.28 Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	2	2,47%	4
3	5	6,17%	15
4	19	23,46%	76
5	55	67,90%	275
Total	81	100%	370
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan kriteria sangat tinggi dengan total skor 370. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas setuju dan menjaling hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian, menyatakan bahwa para pegawai diharapkan dapat mempertahankan hubungan yang baik dengan atasan langsung maupun dengan pimpinan pada Sub Bagian lainnya khususnya di lingkungan kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Tabel 4.29 Komunikasi merupakan yang utama dalam membina hubungan yang baik antar pegawai

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	1	1,23%	1
2	0	0,00%	0
3	5	6,17%	15
4	22	27,16%	88
5	53	65,43%	265
Total	81	100%	369
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.29 didapatkan hasil kriteria sangat tinggi dengan total skor 369. Dapat diketahui jika setiap pegawai setuju bahwa komunikasi merupakan yang utama dalam membina hubungan yang baik antar pegawai.

Tabel 4.30 Kerjasama dalam hal bekerja antar pegawai berjalan dengan baik.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	1	1,23%	2
3	10	12,35%	30
4	37	45,68%	148
5	33	40,74%	165
Total	81	100%	345
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan kriteria sangat tinggi dengan total skor 359. Hal tersebut menunjukkan bahwa kerjasama dalam hal bekerja antar pegawai

di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat berjalan dengan baik. Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian, menyatakan bahwa para pegawai diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kerjasama tim dalam hal penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4.31 Resume Total Skor Lingkungan Kerja

Item	Skor	Kriteria
1	2	3
Kenyamanan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.	375	Sangat Tinggi
Ruangan tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus.	376	Sangat Tinggi
Suasana lingkungan sekitar kantor sangat nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan.	343	Sangat Tinggi
Kondisi lingkungan kerja kantor memiliki keamanan yang baik dan jauh dari kebisingan.	330	Tinggi
Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik.	325	Tinggi
Sarana dan prasarana telah sesuai dengan keinginan.	294	Tinggi
Fasilitas kantor dapat dipelihara dengan baik.	326	Tinggi
Hubungan yang baik antara pegawai dengan pegawai lainnya membantu pegawai dalam bekerja.	359	Sangat Tinggi
Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja.	370	Sangat Tinggi

1	2	3
Komunikasi merupakan yang utama dalam membina hubungan yang baik antar pegawai	369	Sangat Tinggi
Kerjasama dalam hal bekerja antar pegawai berjalan dengan baik.	345	Sangat Tinggi
Rata - rata	346,55	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.31 merupakan resume total skor dari variabel lingkungan kerja dengan rata – rata skor 346,55 pada kriteria sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sangat baik dan mendukung pekerjaan para pegawai.

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, keduanya menyatakan akan terus meningkatkan kenyamanan ruangan tempat bekerja dan meningkatkan sarana prasarana yang berhubungan langsung dengan pekerjaan untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

4.3.3 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat 16 pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai, evaluasi dari pernyataan – pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut :

Tabel 4.32 Dapat hadir pada setiap hari kerja.

1	2	3	4
1	1	1,23%	1
2	0	0,00%	0

1	2	3	4
3	8	9,88%	24
4	37	45,68%	148
5	35	43,21%	175
Total	81	100%	348
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.32 didapatkan hasil kriteria sangat tinggi dengan total skor 348. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat selalu dapat hadir pada setiap hari kerja.

Tabel 4.33 Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	1	1,23%	2
3	7	8,64%	21
4	41	50,62%	164
5	32	39,51%	160
Total	81	100%	347
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.33 didapatkan hasil kriteria sangat tinggi dengan total skor 347. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat melaporkan hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan sesuai peraturan yang berlaku.

Tabel 4.34 Berupaya tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	1	1,23%	1
2	0	0,00%	0
3	2	2,47%	6
4	35	43,21%	140
5	43	53,09%	215
Total	81	100%	362
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.34 didapatkan hasil kriteria sangat tinggi dengan total skor 347. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat selalu berhati – hati dan berupaya tidak melakukan kesalahan dalam bekerja demi menghasilkan pekerjaan yang baik.

Tabel 4.35 Atasan langsung melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja pegawai.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	2	2,47%	4
3	11	13,58%	33
4	27	33,33%	108
5	41	50,62%	205
Total	81	100%	350
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.35 didapatkan hasil kriteria sangat tinggi dengan total skor 350. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat setuju bahwa atasan langsung melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja pegawai. Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian, didapatkan kesimpulan bahwa evaluasi hasil kinerja pegawai merupakan salah satu tugas dari atasan langsung pada setiap bagian sebagai salah satu acuan peningkatan kinerja pegawai baik secara perorangan ataupun kerjasama tim.

Tabel 4.36 Pegawai berupaya menambah pengetahuan dengan mengikuti pendidikan, bimtek atau workshop.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	1	1,23%	2
3	8	9,88%	24
4	33	40,74%	132
5	39	48,15%	195
Total	81	100%	353
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.36 didapatkan hasil kriteria sangat tinggi dengan total skor 353. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai selalu berupaya menambah pengetahuan dengan mengikuti pendidikan, bimtek atau workshop. Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, keduanya mengatakan bahwa Dinas Pendidikan memiliki program

kegiatan peningkatan kualitas sumber daya manusia beberapa diantaranya dengan mengadakan bimbingan teknis, workshop dan semacamnya baik secara langsung maupun daring.

Tabel 4.37 Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	2	3	4
1	0	0,00%	0
2	1	1,23%	2
3	4	4,94%	12
4	32	39,51%	128
5	44	54,32%	220
Total	81	100%	362
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.37 didapatkan hasil kriteria sangat tinggi dengan total skor 362. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai setuju dalam hal peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama dan dapat diselesaikan bersama – sama dengan arahan dan ketentuan yang berlaku.

Tabel 4.38 Atasan langsung pegawai melakukan verifikasi terhadap hasil pekerjaan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	2	3	4
1	1	1,23%	1
2	0	0,00%	0
3	11	13,58%	33

1	2	3	4
4	33	40,74%	132
5	36	44,44%	180
Total	81	100%	346
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel diatas menunjukkan kriteria sangat tinggi dengan total skor 346. Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa atasan langsung pegawai melakukan verifikasi terhadap hasil pekerjaan, contohnya dalam hal pelaporan yang terstruktur dan terverifikasi terlebih dahulu oleh atasan langsung pegawai sehingga mencapai hasil yang maksimal dan minim koreksi dari Kepala Sub Bagian.

Tabel 4.39 Pegawai memberikan ide dan kreatifitas untuk mendapatkan hasil pekerjaan

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	2	2,47%	4
3	6	7,41%	18
4	36	44,44%	144
5	37	45,68%	185
Total	81	100%	351
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel diatas menunjukkan kriteria sangat tinggi dengan total skor 351, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai senantiasa dapat mengeluarkan ide dan kreatifitas dalam hal bekerja contohnya seperti membuat sistem pelaporan

sendiri baik manual ataupun *online* untuk lingkungan internal setiap ruangan atau Sub Bagian yang tentunya dibawah kendali atasan langsung para pegawai.

Tabel 4.40 Pegawai bersedia melakukan pengecekan kembali pekerjaan yang telah selesai dan melakukan perbaikan bila terjadi kesalahan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	1	1,23%	2
3	6	7,41%	18
4	30	37,04%	120
5	44	54,32%	220
Total	81	100%	360
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan hasil dari pernyataan pegawai bersedia melakukan pengecekan kembali pekerjaan yang telah selesai dan melakukan perbaikan bila terjadi kesalahan, sebanyak 30 responden atau 37,04 % menyatakan setuju dan 44 responden atau 54,32 % menyatakan sangat setuju, artinya mayoritas pegawai senantiasa selalu bersedia melakukan pengecekan dan melakukan perbaikan bila terjadi kesalahan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal.

Tabel 4.41 Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	2	3	4
1	1	1,23%	1
2	0	0,00%	0

1	2	3	4
4	30	37,04%	120
3	6	7,41%	18
5	44	54,32%	220
Total	81	100%	359
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan hasil dari pernyataan Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan, sebanyak 30 responden atau 37,04 % menyatakan setuju dan 44 responden atau 54,32 % menyatakan sangat setuju, artinya mayoritas pegawai sepakat dan menginginkan hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan.

Tabel 4.42 Kepala sub bagian wajib melakukan verifikasi terhadap hasil pekerjaan para pegawai.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	4	4,94%	8
3	9	11,11%	27
4	23	28,40%	92
5	45	55,56%	225
Total	81	100%	352
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan hasil dari pernyataan Kepala Sub Bagian wajib melakukan verifikasi terhadap hasil pekerjaan para pegawai. Total skor pada pernyataan ini yaitu 352 dengan kriteria sangat tinggi, sebagaimana pelaporan kinerja pada saat ini melalui sistem yang sudah disediakan dan

setiap poin pekerjaan di verifikasi terlebih dahulu oleh Kepala Sub Bagian sebelum disampaikan kepada Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang kemudian menjadi salah satu acuan besaran tunjangan yang akan diterima pegawai.

Tabel 4.43 Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	2	2,47%	4
3	7	8,64%	21
4	36	44,44%	144
5	36	44,44%	180
Total	81	100%	349
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan hasil dari pernyataan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan. Total skor pada pernyataan ini yaitu 349 dengan kriteria sangat tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai senantiasa siap melaksanakan pekerjaan tambahan sesuai waktu yang telah ditentukan dan tidak menunda – nunda pekerjaan.

Tabel 4.44 Semangat dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan sepenuh hati.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	1	1,23%	2
3	9	11,11%	27
4	23	28,40%	92
5	48	59,26%	240

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
Total	81	100%	361
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan hasil kriteria sangat tinggi dengan total skor 361, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai selalu bersemangat dalam hal mengerjakan pekerjaan yang dibebankan dan menyelesaikannya dengan sepenuh hati tanpa adanya keterpaksaan dari siapapun.

Tabel 4.45 Giat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	1	1,23%	2
3	2	2,47%	6
4	38	46,91%	152
5	40	49,38%	200
Total	81	100%	360
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan hasil kriteria sangat tinggi dengan total skor 360, mayoritas responden sebanyak 40 orang atau 49,38% menyatakan sangat setuju hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai selalu giat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan dan tidak akan mudah menyerah sekalipun ketika menghadapi permasalahan pekerjaan yang cukup sulit untuk diselesaikan.

Tabel 4.46 Pegawai berkomitmen untuk setia terhadap organisasi

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	1	1,23%	1
2	1	1,23%	2
3	2	2,47%	6
4	35	43,21%	140
5	42	51,85%	210
Total	81	100%	359
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan hasil kriteria sangat tinggi dengan total skor 359, mayoritas responden sebanyak 42 orang atau 51,85 % menyatakan sangat setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai berkomitmen untuk setia terhadap organisasi sesuai dengan surat keputusan pegawai yang telah ditetapkan.

Tabel 4.47 Pegawai berkomitmen dalam hal bertanggung jawab atas segala pekerjaannya.

Skor	Frekuensi	Persentase	S x F
1	0	0,00%	0
2	1	1,23%	2
3	4	4,94%	12
4	29	35,80%	116
5	47	58,02%	235
Total	81	100%	365
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan hasil kriteria sangat tinggi dengan total skor 365, mayoritas responden sebanyak 47 orang atau 58,02 % menyatakan sangat setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai berkomitmen dalam hal bertanggung jawab atas segala pekerjaannya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan dan siap bertanggungjawab atas segala resiko pekerjaan yang dihadapi.

Tabel 4.48 Resume Total Skor Kinerja Pegawai

Item	Skor	Kriteria
1	2	3
Dapat hadir pada setiap hari kerja.	348	Sangat Tinggi
Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku.	347	Sangat Tinggi
Berupaya tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.	362	Sangat Tinggi
Atasan langsung melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja pegawai.	350	Sangat Tinggi
Pegawai berupaya menambah pengetahuan dengan mengikuti pendidikan, bimtek atau workshop.	353	Sangat Tinggi
Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama.	362	Sangat Tinggi
Atasan langsung pegawai melakukan verifikasi terhadap hasil pekerjaan.	346	Sangat Tinggi
Pegawai memberikan ide dan kreatifitas untuk mendapatkan hasil pekerjaan dengan baik.	351	Sangat Tinggi

1	2	3
Pegawai bersedia melakukan pengecekan kembali pekerjaan yang telah selesai dan melakukan perbaikan bila terjadi kesalahan.	360	Sangat Tinggi
Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan.	359	Sangat Tinggi
Kepala sub bagian wajib melakukan verifikasi terhadap hasil pekerjaan para pegawai.	352	Sangat Tinggi
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.	349	Sangat Tinggi
Semangat dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan sepenuh hati.	361	Sangat Tinggi
Giat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.	360	Sangat Tinggi
Pegawai berkomitmen untuk setia terhadap organisasi	359	Sangat Tinggi
Pegawai berkomitmen dalam hal bertanggung jawab atas segala pekerjaannya.	365	Sangat Tinggi
Rata - rata	355,52	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.48 di atas menunjukkan hasil dari pernyataan – pernyataan responden pada variabel kinerja pegawai. Dari 16 pernyataan yang disediakan, skor tertinggi ada pada pernyataan pegawai berkomitmen dalam hal bertanggung jawab atas segala pekerjaannya dengan skor total 365 dan terendah pada pernyataan atasan langsung pegawai melakukan verifikasi terhadap hasil pekerjaan dengan skor total 346. Namun secara keseluruhan didapatkan rata –

rata skor 355,52 dengan kriteria sangat tinggi, maka dapat dikatakan bahwa pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta pegawai di Sub Bag Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memiliki kinerja yang baik.

4.4 Rata-rata dan Deviasi Standar

4.4.1 Rata-rata dan Deviasi Standar

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil dari perhitungan rata-rata dan deviasi standar yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.49 Mean dan Standar Deviasi

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	81	43,370	5,881
Lingkungan Kerja	81	47,061	6,279
Kinerja Pegawai	81	70,172	8,751

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

Pada tabel 4.49 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja pegawai sebesar 70,172 dan terendah yaitu variabel disiplin kerja sebesar 43,370. Sedangkan untuk rata-rata variabel pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 53,534.

Nilai standar deviasi tertinggi dimiliki oleh variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 8,751 dan angka terendah dimiliki oleh variabel disiplin kerja yaitu sebesar 5,881. Dengan ini menunjukkan semakin tinggi nilai standar deviasi maka semakin tidak stabil variabel tersebut.

4.4.2 Korelasi antar Variabel

Perhitungan korelasi digunakan untuk melihat keeratn hubungan antar variabel yang dikaji. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *pearson correlation*. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Probabilitas signifikansi < dari 0,05 maka dinyatakan signifikan.
- b. Probabilitas signifikansi > dari 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan.

Adapun kriteria yang digunakan dalam uji korelasi ditunjukkan pada tabel 4.50 di bawah ini.

Tabel 4.50 Kriteria Uji Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0,00	Tidak ada korelasi
0,00 – 0,49	Korelasi lemah
0,50	Korelasi Moderat
0,51 – 0,99	Korelasi Kuat
1,00	Korelasi Sempurna

Sumber : Ghozali (2016)

Tabel 4.51 Korelasi antar Variabel

Variabel	Korelasi	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	<i>Pearson correlation</i>	0,760
	Sig. (2-tailed)	0,000
Lingkungan kerja	<i>Pearson correlation</i>	0,785
	Sig. (2-tailed)	0,000

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.51. didapat koefisien korelasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

- a. Besar korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,760 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien korelasi 0,760 menunjukkan korelasi kuat, nilai signifikan 0,000 menunjukkan pengaruh signifikan karena $0,000 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai memiliki korelasi kuat dan signifikan.
- b. Besar korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,785 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien korelasi 0,785 menunjukkan korelasi kuat, nilai signifikan 0,000 menunjukkan pengaruh signifikan karena $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai memiliki korelasi kuat dan signifikan.

4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh positif antara variabel yang diteliti yaitu variable disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, uji statistik yang digunakan adalah uji-*t* atau uji parsial dan uji-*f* atau simultan serta koefisien determinasi. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan jika probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk mempermudah dalam menganalisis data, semua pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program PASW Statistics 25.0 (*Predictive Analytic Software*) atau SPSS 25.0.

4.5.1 Model Statistik

Peneliti melakukan analisis regresi linier berganda untuk membentuk persamaan linier dari variabel – variabel penelitiann. Adapun hasil analisis regresi linieir berganda ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.52 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	2	3	4	5	6

1	2	3	4	5	6
(Constant)	13,244	4,494		2,947	,004
X1	,570	,149	,383	3,815	,000
X2	,684	,140	,491	4,888	,000

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.52 maka didapat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 13,244 + 0,570 X_1 + 0,684 X_2 + \epsilon$$

- a. Konstanta (α) memiliki nilai sebesar 13,244. Hal ini menunjukkan apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 (nol) , maka kinerja pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memiliki nilai sebesar 13,244.
- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,570. Koefisien bernilai positif yang berarti ada hubungan searah antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Apabila variabel disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawai tinggi dan apabila disiplin kerja rendah maka kinerja pegawai pun rendah.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,684. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Artinya apabila variabel lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan tinggi dan apabila lingkungan kerjanya buruk maka kinerja pegawai akan rendah.

4.5.2 Uji-t (Parsial)

Penelitian ini menggunakan uji-t untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai parsial atau masing - masing. Adapun hasil dari perhitungan yang telah diolah peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.53 Uji-t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,244	4,494		2,947	,004
X1	,570	,149	,383	3,815	,000
X2	,684	,140	,491	4,888	,000

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan seperti yang terlihat pada tabel 4.5 diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut :

a. Hipotesis 1 (Disiplin Kerja)

$H_0: \beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_1: \beta_1 > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai β untuk disiplin kerja 0,383 dengan tingkat signifikan 0,000, karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sub Bagian

Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

b. Hipotesis 2 (Lingkungan kerja)

$H_0: \beta_2 = 0$ Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_2: \beta_2 > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai β untuk lingkungan kerja adalah sebesar 0,491 dengan tingkat signifikan 0,000, karena $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

4.5.3 Uji-f (Simultan)

Penelitian ini menggunakan uji-f untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan atau bersamaan. Adapun hasil dari perhitungan yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 4.54 Uji-f (simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4145,268	2	2072,634	81,554	,000 ^b
Residual	1982,312	78	25,414		
Total	6127,580	80			

Sumber : Data diolah peneliti 2020

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil penelitian uji simultan menunjukkan nilai f untuk disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 81,554 dengan tingkat signifikan 0.000, karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

4.5.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.55 Koefisien Determinasi

R	R Square
,822 ^a	,676

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Besarnya koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,676 \times 100\% \\ &= 67,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, dinyatakan bahwa perubahan-perubahan pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 67,6%. Sisanya 32,4% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Salah satu variabel di luar penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja. **Johanes E.A, dkk. (2016)** menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6 Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan

4.6.1 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Disiplin adalah kesadaran dan kesedian

seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pelaksanaan kedisiplinan itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik dan kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja pegawai menjadi turun sehingga tujuan organisasi/instansi terhambat (**Hasibuan, 2007**). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Yoga Arsenda (2013)** yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian **Dwi Agung (2013)** yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian dari variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. **Sutrisno dalam Meilina dan Sardanto (2020)** Lingkungan kerja juga berpotensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya karena menunjukkan kekuatan - kekuatan utama di dalam maupun di luar organisasi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian **Ayu Indriani (2017)** yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan penelitian **Dwi Agung (2013)** yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Sejalan dengan penelitian **Novida, dkk. (2016)** yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.6.2 Implikasi

a. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini mengimplikasikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka diharapkan hasil penelitian peneliti sedikitnya mampu memberikan sumbangan ilmiah bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, konsep sumber daya manusia dan elemen kunci kesuksesan SDM, khususnya untuk meningkatkan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai serta sebagai masukan untuk pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

b. Implikasi Praktis

Secara praktis, penelitian ini mengimplikasikan agar Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai

agar tercapainya tujuan organisasi dengan baik. Adapun indikator – indikator yang berkaitan yang telah dijabarkan pada penelitian ini, dapat dijadikan acuan ataupun bahan evaluasi baik untuk pegawai, para atasan langsung, maupun Kepala Sub Bagian masing – masing. Diharapkan hasil dari evaluasi tersebut dapat digunakan dengan baik untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang salah satunya peningkatan kualitas kinerja pegawai, khususnya di Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

4.6.3 Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan keterbatasan – keterbatasan dalam proses penelitian. Keterbatasan ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas topik yang serupa dengan penelitian ini. Keterbatasan tersebut antara lain :

- a. Jumlah responden yang sedikit yaitu 81 responden yang diambil dari 2 (dua) Sub Bagian pada Sekretariat Dinas Pendidikan saja dikarenakan lingkup yang sangat luas. Penelitian akan lebih baik jika peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada lingkup Dinas Pendidikan yang lebih luas semisal sampai dengan Bidang ataupun Balai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b. Data yang diperoleh didapatkan dari presepsi jawaban responden yang ada, bukan melalui observasi secara langsung terhadap responden dan hanya dilakukan beberapa kali wawancara dengan Pimpinan Sub Bagian

dikarenakan keterbatasan waktu peneliti untuk dapat menemui Kepala Sub Bagian yang diteliti.

c. Penelitian ini menggunakan data berupa jawaban responden atas pernyataan yang diajukan pada kuesioner penelitian. Hal ini dapat berimplikasi pada 3 (tiga) hal yaitu:

- 1) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
- 2) Pernyataan yang kurang dapat dipahami oleh responden.
- 3) Objek Penelitian yang hanya di fokuskan terhadap disiplin, lingkungan dan kinerja pegawai saja dan hanya pada lingkup Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka dalam bab ini peneliti akan mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, didapatkan persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Persepsi responden terhadap ketiga variabel yang diteliti menyatakan hasil kriteria yang sangat tinggi.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Disiplin kerja yang baik dapat terlihat jika seorang pegawai dapat hadir tepat waktu untuk bekerja sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai norma dan ketentuan yang telah ditetapkan, hal ini berarti kedisiplinan yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai.

- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Lingkungan kerja yang baik dengan suasana kerja kondusif, fasilitas berupa peralatan kerja untuk pegawai memadai, hubungan dengan rekan kerja terjalin harmonis dan kekeluargaan, penerangan atau cahaya di tempat kerja baik, temperatur ruangan sejuk, kelembaban dan kecepatan udara baik, sirkulasi udara di tempat kerja baik, tingkat kebisingan rendah, dan adanya jaminan keamanan di tempat kerja maka semua itu dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- d. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai sangat terpengaruh oleh tingkat kedisiplinan pegawai dan lingkungan kerja yang terlihat dari kehadiran yang tepat waktu, kemampuan pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku yang didukung oleh fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang baik, suasana ruangan dengan temperatur yang sejuk, tingkat kebisingan rendah dan adanya jaminan keamanan di tempat kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan di atas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran sumbangan pemikiran yang kiranya

ditanggapi untuk dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan dan menerapkan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Saran Teoritis

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, dinyatakan bahwa perubahan-perubahan pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 67,6%. Sisanya 32,4% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Salah satu variabel di luar penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja dan semangat kerja. Johannes E.A, dkk. (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Ayu Indriani (2017), menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara semangat, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan sebaran kuesioner Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, penilaian terendah ada pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan dan Sarana dan

prasarana telah sesuai dengan keinginan, maka dari itu berikut beberapa saran praktis yang peneliti dapat berikan, sebagai berikut:

- a. Kepala Sub bagian Keuangan dan Aset dan Kepala Sub bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat harus berani mengambil sikap tegas dalam memberikan sanksi tegas yang bersifat mendidik terhadap bawahannya yang melakukan indisipliner, pimpinan harus selalu aktif dan secara langsung mengawasi bawahan agar tidak terjadinya lagi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai seperti keterlambatan hadir untuk bekerja agar kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik sesuai indikator-indikator kinerja, yakni ketepatan waktu, kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.
- b. Kepala Sub bagian Keuangan dan Aset dan Kepala Sub bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat harus memperhatikan kebutuhan mengenai fasilitas yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan para pegawai sehingga dapat menunjang pegawai agar lebih baik dalam mengerjakan tugas.
- c. Selain itu sebagai pegawai yang bertanggung jawab akan tugas yang telah diberikan, sebaiknya mampu meningkatkan kedisiplinan dan beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan kehadiran tepat pada waktu, melakukan absen datang dan pulang sesuai dengan aturan yang ditentukan dan mengerjakan tugas tanpa harus adanya perintah dari atasan yang dalam hal ini berdasarkan kepada kemandirian, komitmen dan kreatifitas para

pegawai. Sehingga pegawai tetap mampu meningkatkan kinerja pribadi ataupun tim dengan lebih baik serta sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan.

Demikian kesimpulan dan saran-saran yang dapat peneliti kemukakan, semoga dapat bermanfaat dalam meningkatkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji Tri Budianto., Amelia Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 3 No. 1 Oktober 2015
- Abdullah, M. Ma'ruf. 2013. Manajemen Bisnis Syariah. Yogyakarta: ASWAJA, 2013.
- _____. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Agung, Dwi N.A. 2013, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013.
- Amstrong, Michael dan Angela Baron. 1998. Performance Management. London: Institute of Personnel Development.
- Analisa, L. W. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Institutional Repository (UNDIP-IR). Universitas Diponegoro.
- Aprillia, Veronica D.S. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang. Jurnal *Ekonomi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Bina Aksara

- Arsyenda, Yoga. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Studi Kasus: BAPPEDA Kota Malang. Jurnal Ilmiah. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Ayer, Johannes Eliezer. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kab. Supiori. Agri-SosioEkonomi Unsrat, ISSN 1907– 4298, Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27 – 46.
- Dayan, Anto 1986, Pengantar Metode Statistik II, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2003. Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Ferzadiana, Novida Pazri., H. Eddy K. Soegiarto., Titin Ruliana. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. EKONOMIA Vol 5, No 1.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2014. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Indriani, Ayu. 2017. Pengaruh Semangat, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Suko Sewu Kediri. Jurnal Simki-Economic Vol. 01 No. 06 Tahun 2017
- Iskandar. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: Gaung Persada Press.

- Maharani, Intan Ratna., Siti Rahmawati. 2010. Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol.1 No.3, Desember 2010. Republik Indonesia.
- Naa, Abner. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Jurnal Renaissance. Volume 2 No. 02 Agustus 2017, hlm: 167-176
- Nitisemito, Alex S. 1980. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Sasmito Bross.
- Pijjara, Liswaty. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kab. Jeneponta. Undergraduate. Repository UIN Alauddin Makassar.
- Riskha, Dina. 2020. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Superbox Industries. DIMENSI, VOL. 9, NO. 1 Hal: 74-86 MARET 2020.
- Riyanto, Yatim. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan. Surabaya : Penerbit SIC.
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Runtuuwu, H.J. dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Manado. Jurnal EMBA. Vol. 3 No. 3 Sept 2015. Hal 81-89.
- Sadjiarto, Arja. 2000. Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pemerintahan. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 2 No. 2 November 2000:138 – 150
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju

Sinta dan Onsardi. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. FEB UMB Tahun 2019

Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1 (2013) 18-23

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta

_____. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

_____. 2007. Metode Penelitian Administrasi dan R&D, Bandung : CV. Alfabeta.

Supranto, J. 2000. Statistik Teori dan Aplikasi. Jakarta: Erlangga.

Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Sutanto. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 2, SEPTEMBER 2015: 135–144

Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sumber dari internet :

Ellen, Steph. 2010. E-How Blog “*Principles and Methods of Research*; Ariola et al. (eds.); 2006”. <http://tantangmanguny.wordpress.com/2010/04/19/ukuran-sampel-rumus-slovin-/#more-1104> (akses, 20 November 2020).

Profil Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. 2020. <http://disdik.jabarprov.go.id/>. (akses, 10 November 2020).

Sumber dokumen :

Daftar Absensi Pegawai 2020 dan Rekapitulasi Gaji Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun Anggaran 2020.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai.

Profil Manajemen Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2020.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Lampiran 1 : Daftar Hadir Bimbingan

DAFTAR HADIR BIMBINGAN SKRIPSI

STIE STAN – INDONESIA MANDIRI 2020/2021

Nama : Hikmat Tresna Maulana
NIM/Program Studi : 381861016 / Manajemen
Pembimbing : Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Keterangan
1	20 Oktober 2020	Zoom Meeting : https://zoom.us/j/95404190264?pwd=dHBGazRkYjEvZWxCcnJBZklxa3ZiZz09	Pengantar, persiapan, paparan penyusunan Skripsi. Penyusunan BAB I dan BAB II
2	22 Oktober 2020	Konsultasi Permasalahan dan Pengajuan Judul s.d Acc Judul Skripsi	
3	31 Oktober 2020	Pengajuan BAB I	
4	2 November 2020	Koreksi Pembimbing dan Revisi ke-1 BAB I	
5	5 November 2020	Zoom Meeting : https://zoom.us/j/98803398439?pwd=Q2FNNkIrbj9zbnJNL0lNbjBqUHRLQT09	Penyusunan BAB III, dan IV
6	13 November 2020	Koreksi Pembimbing dan Revisi ke-2 BAB I	
7	23 November 2020	Acc BAB 1 dan Pengajuan BAB II	
8	24 November 2020	Koreksi Pembimbing dan Revisi ke-1 BAB II	
9	1 Desember 2020	Koreksi Pembimbing dan Revisi ke-2 BAB II	
10	2 Desember 2020	Acc BAB II, Arahan pembuatan Kuesioner	

11	4 Desember 2020	Pengajuan BAB III dan Kuesioner	
12	6 Desember 2020	Koreksi BAB III dan Acc Kuesioner	
13	11 Desember 2020	Revisi BAB III dan Acc BAB III	Mulai menyebarkan Kuesioner.
14	6 Januari 2021	Zoom Meeting : https://zoom.us/j/93750665300?pwd=V3BQYndrdVR2b2RMY3VreTkyVS8rUT09	Penyusunan BAB V, Abstrak dan Kerapihan Penyusunan Skripsi
15	9 Januari 2021	Pengajuan BAB IV, BAB V dan Abstrak	
16	10 Januari 2021	Acc BAB IV, Koreksi BAB V dan Abstrak	
17	11 Januari 2021	Revisi BAB V dan Abstrak Acc BAB V dan Abstrak	
18	13 Januari 2021	Pengajuan, Koreksi Pembimbing dan Acc Draf Skripsi	
19	23 Januari 2021	Zoom Meeting, materi dan persiapan sidang skripsi.	
20	3 Februari 2021	Pengajuan dan koreksi revisi Skripsi hasil sidang.	

Bandung, Januari 2021
Pembimbing,

Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si
NIDN.04037501

Lampiran 2 : Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Hikmat Tresna Maulana
NIM : 381861016
Alamat : Jl. Ciumbuleuit No.18a/155a Kel. Hegarmanah
Kec. Cidadap Kode Pos 40141 Bandung
Tempat / Tanggal Lahir : Bandung, 28 Juli 1993
Jenis Kelamin : Laki - laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Email : tresmaulana@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1999 - 2005 : SD Sejahtera 3 Bandung
2005 - 2008 : SMP Negeri 3 Bandung
2008 - 2011 : SMA Negeri 4 Bandung
2018 - sekarang : Jurusan Manajemen Kelas Karyawan - A
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - STAN
Indonesia Mandiri Bandung

C. Pengalaman Bekerja

2011 - 2012 : HSBC Bank
2012 - 2014 : Green and Gold Resto and Café
2014 – sekarang : Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Lampiran 3 : Surat Izin

PERMOHONAN PENELITIAN



STIE
STAN-IM

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN-INDONESIA MANDIRI

Akreditasi BAN-PT SK No. 3018/SK.BAN-PT/AK-PP/15-V/2020
Akreditasi BAN-PT SK No. 2987/SK.BAN-PT/AK-PP/15-V/2020-11
Jl. Jakarta No. 29 Bandung 40132 Telp. (022) 7772672, 7708180 Fax (022) 7271694
Website: <http://www.stan-im.ac.id> Email: info@stan-im.ac.id

Nomor : 072/STIE STAN-IM/PRODI-MN/XI/2020
Lampiran : -
Perihal : *Permohonan Penelitian*

DITERIMA

Pada Sekretariat Disdik Prov. Jabar
Tanggal : 16/11/2020
Nomor : 4549/11
Jamin : (4.87)

Kepada Yth.
Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
Jl. Dr. Rajiman No. 06
Di Bandung

Sehubungan dengan rencana penyelenggaraan tugas akhir bagi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandiri (STIE STAN-IM), kami mohon bapak/ibu memperkenankan mahasiswa kami,

Nama : HIKMAT TRESNA M
NIM : 381861016
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu (S1)

Untuk melaksanakan penelitian di Instansi yang bapak/ibu pimpin, guna dijadikan bahan penulisan tugas akhir.
Perlu kami jelaskan bahwa pelaksanaan tugas akhir tersebut bersifat ilmiah guna menambah wawasan dan keterampilan mahasiswa.

Demikian permohonan kami, atas segala perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Bandung, 03 November 2020

Ketua Program Studi Manajemen,



Evan Jaelani, S.T., M.M.
NIDN. 0420058401

SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT DINAS PENDIDIKAN

Jalan Dr. Radjiman No. 6 Telepon : (022) 4264813 Fax. (022) 4264881
Wisselbord (022) 4264944, 4264957, 4264973
Bandung (40171)

SURAT IZIN

NOMOR : 070/14005-Set.Disdik

TENTANG

PENELITIAN DALAM RANGKA PENYUSUNAN SKRIPSI/TEKSI/RISET/DISERTASI

Dasar :

1. Surat dari Ketua Program Studi Manajemen STIE STAN Indonesia Mandiri Bandung, Nomor : 072/STIE STAN-IM/PRODI-MN/XI/2020, tanggal 3 Nopember 2020, Perihal Permohonan Izin Observasi .
2. Surat persetujuan dari Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, tanggal 17 Nopember 2020.

MENGIZINKAN

kepada :

Nama : HIKMAT TRESNA M
NPM/NIM/NRM : 381861016
Jenjang/Program/Fakultas : S1- Manajemen STIE STAN-IM Bandung
Tempat Lokasi Penelitian : Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Untuk melaksanakan Observasi/Survey/Permintaan Data dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul " Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat " selama 1 (satu) bulan mulai tanggal 1 s.d. 31 Desember 2020.

Dengan ketentuan :

1. Mematuhi Tata Tertib dan Peraturan yang berlaku di tempat pelaksanaan penelitian.
2. Tidak mengganggu Tugas dan Rahasia Jabatan.
3. Hasil penelitian tidak untuk dipublikasikan.
4. Selesai pelaksanaan penelitian membuat laporan tertulis ke Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bandung
pada tanggal : 25 Nopember 2020

a.n. KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PROVINSI JAWA BARAT
Sekretaris,
Drs. H. WAHYU MUJAYA, S.H., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19730617 199303 1 004

Tembusan kepada Yth. :

1. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (sebagai laporan);
2. Kepala Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat;
3. Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat;
4. Ketua Program Studi Manajemen STIE STAN Indonesia Mandiri Bandung.

Lampiran 4 : Lembar Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUBBAG KEPEGAWAIAN DAN UMUM SERTA SUBBAG KEUANGAN DAN ASET DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Pendidikan Strata Satu, dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya. Dalam pengisian kuesioner ini Bapak/Ibu/Saudara/i hanya mengisi salah satu dari jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda Ceklis (✓) pada jawaban yang dianggap tepat.

Atas ketersediaan dan dukungannya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Hikmat Tresna Maulana

Data Pengisi Kuesioner

1. Jenis Kelamin :

2. Usia :

3. Sub Bagian :

Petunjuk Pengisian

SS : SangatSetuju : 5

S : Setuju : 4

KS : KurangSetuju : 3

TS : TidakSetuju : 2

STS : SangatTidakSetuju : 1

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Disiplin Kerja						
Ketepatan Waktu						
1	Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan					
2	Pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Menggunakan waktu sebaik-baiknya dengan tidak menunda-nunda pekerjaan					
Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik		SS	S	KS	TS	STS
4	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal					

5	Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi					
6	Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab pegawai dapat dipertanggungjawabkan					
7	Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan					
Mematuhi semua aturan organisasi dan norma-norma yang berlaku		SS	S	KS	TS	STS
8	Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif					
9	Pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan					
10	Pegawai akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku sesuai dasar hukum yang telah ditetapkan					
Lingkungan Kerja						
Suasana Kerja		SS	S	KS	TS	STS
11	Kenyamanan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Ruangan tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus					
13	Suasana lingkungan sekitar kantor sangat nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan					
14	Kondisi lingkungan kerja kantor memiliki keamanan yang baik dan jauh dari kebisingan					

Pernyataan Fasilitas		SS	S	KS	TS	STS
15	Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik					
16	Sarana dan prasarana telah sesuai dengan keinginan					
17	Fasilitas kantor dapat dipelihara dengan baik					
Hubungan dengan rekan kerja		SS	S	KS	TS	STS
18	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pegawai lainnya membantu pegawai dalam bekerja					
19	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja					
20	Komunikasi merupakan yang utama dalam membina hubungan yang baik antar pegawai					
21	Kerjasama dalam hal bekerja antar pegawai berjalan dengan baik					
Kinerja Pegawai						
Pernyataan Kuantitas		SS	S	KS	TS	STS
22	Dapat hadir pada setiap hari kerja					
23	Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku					
24	Berupaya tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					
25	Atasan langsung melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja pegawai					
Pernyataan Kualitas		SS	S	KS	TS	STS
26	Pegawai berupaya menambah pengetahuan dengan mengikuti pendidikan, bimtek atau workshop					

27	Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama					
28	Atasan langsung pegawai melakukan verifikasi terhadap hasil pekerjaan					
29	Pegawai memberikan ide dan kreatifitas untuk mendapatkan hasil pekerjaan dengan baik					
30	Pegawai bersedia melakukan pengecekan kembali pekerjaan yang telah selesai dan melakukan perbaikan bila terjadi kesalahan.					
Efektivitas		SS	S	KS	TS	STS
31	Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan					
32	Kepala sub bagian wajib melakukan verifikasi terhadap hasil pekerjaan para pegawai.					
33	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan					
Kemandirian dan Komitmen Kerja		SS	S	KS	TS	STS
34	Semangat dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan sepenuh hati					
35	Giat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan					
36	Pegawai berkomitmen untuk setia terhadap organisasi					
37	Pegawai berkomitmen dalam hal bertanggung jawab atas segala pekerjaannya					

Lampiran 5 : Tanggapan Responden (Tabulasi)

Variabel Disiplin Kerja

No. Responden	Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	2	2	3	2	2	2	1	3	3	24
2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	39
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	3	5	4	4	3	2	3	4	35
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
6	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
7	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
8	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
9	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	44
10	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
11	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	39
12	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	35
13	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	34
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	40
16	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	32
17	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45
18	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
19	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	41
20	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	46
21	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	36
22	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
24	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	42
25	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	44
26	5	3	5	2	4	5	5	5	5	5	44
27	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	44
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	39
33	2	2	3	4	4	4	3	3	2	3	30
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
42	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
43	5	4	2	4	2	4	5	2	2	3	33
44	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
48	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
49	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
52	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
53	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	39
54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	3	3	3	2	1	1	4	4	3	28
58	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	35
59	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	43
60	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	45
61	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	41
62	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
66	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
67	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	42
68	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	44
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44
71	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	42
72	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45
73	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
76	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
77	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47
78	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	38
79	4	4	4	3	5	2	2	4	4	5	37
80	4	4	4	3	2	2	1	5	4	4	33
81	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	42
Jumlah											3513

Variabel Lingkungan Kerja

No. Responden	Item											Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	24
2	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	41
3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	51
4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	49
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	49
6	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	52
7	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	43
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
9	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	47
10	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	45
11	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	41
12	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	36
13	2	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	38
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
15	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	48
16	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	42
17	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	48
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
19	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	51
20	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	4	48
22	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	50
23	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	50
24	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	46
25	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
27	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	47
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
29	5	5	3	3	2	2	4	5	5	5	4	43
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
32	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	39
33	4	4	4	2	2	2	1	5	5	5	4	38
34	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	52
35	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	53
36	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
38	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	49
39	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	53
41	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	53
42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
43	5	5	2	1	2	1	2	3	2	5	4	32

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	52
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
47	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	45
48	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	48
49	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	42
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
51	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
52	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	48
53	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	47
54	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	50
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
56	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	53
57	5	4	4	4	5	3	5	3	5	4	3	45
58	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	42
59	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	51
60	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	50
61	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	49
62	4	5	3	3	3	3	3	5	5	4	5	43
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
65	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	49
66	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	52
67	5	5	2	2	2	2	3	4	3	5	4	37
68	5	5	2	1	2	2	3	4	4	4	4	36
69	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
70	5	5	2	2	1	1	3	4	3	5	3	34
71	5	5	2	3	2	2	3	5	5	4	4	40
72	5	5	2	3	3	1	3	5	5	5	4	41
73	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	52
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
76	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	51
77	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	47
78	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	42
79	5	4	3	3	3	3	3	4	5	3	5	41
80	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	40
81	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	50
												3812

Variabel Kinerja Pegawai

No. Responden	Item																Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	30
2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	54
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	75
4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	63
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	68
6	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	75
7	3	4	3	4	3	4	3	4	4	z3	5	4	3	4	4	4	59
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	67
9	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	68
10	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	64
11	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	65
12	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	59
13	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	58
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	67
16	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
17	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	74
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
19	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	72
20	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	68
21	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	76
22	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	67
23	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	70
24	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	67
25	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	75
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
27	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	68
28	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	76
29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	79
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	76
32	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	67
33	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	60
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	79
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	75
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
38	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	68
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	66

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
44	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	75
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
47	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
48	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
49	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	69
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
51	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	70
52	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
53	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	76
54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	78
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
57	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	68
58	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	62
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	66
61	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	70
62	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	71
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
66	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	67
67	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	5	5	5	5	5	63
68	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	66
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
70	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	5	5	5	5	5	62
71	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	74
72	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	73
73	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
76	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	70
77	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	69
78	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	60
79	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	55
80	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	58
81	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
Jumlah																	5684

Lampiran 6 : Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel Disiplin Kerja

		Correlations										
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	Jumlah
D1	Pearson Correlation	1	,554**	,503**	,269*	,306**	,350**	,325**	,328**	,425**	,304**	,582**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,015	,005	,001	,003	,003	,000	,006	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
D2	Pearson Correlation	,554**	1	,596**	,305**	,449**	,430**	,414**	,465**	,548**	,448**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
D3	Pearson Correlation	,503**	,596**	1	,429**	,770**	,559**	,465**	,640**	,561**	,549**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
D4	Pearson Correlation	,269*	,305**	,429**	1	,533**	,465**	,383**	,318**	,172	,264*	,584**
	Sig. (2-tailed)	,015	,006	,000		,000	,000	,000	,004	,126	,017	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
D5	Pearson Correlation	,306**	,449**	,770**	,533**	1	,651**	,584**	,564**	,476**	,608**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
D6	Pearson Correlation	,350**	,430**	,559**	,465**	,651**	1	,690**	,420**	,476**	,586**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
D7	Pearson Correlation	,325**	,414**	,465**	,383**	,584**	,690**	1	,450**	,338**	,393**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,002	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
D8	Pearson Correlation	,328**	,465**	,640**	,318**	,564**	,420**	,450**	1	,556**	,644**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,004	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
D9	Pearson Correlation	,425**	,548**	,561**	,172	,476**	,476**	,338**	,556**	1	,632**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,126	,000	,000	,002	,000		,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
D10	Pearson Correlation	,304**	,448**	,549**	,264*	,608**	,586**	,393**	,644**	,632**	1	,739**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,017	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Jumlah	Pearson Correlation	,582**	,707**	,835**	,584**	,828**	,786**	,718**	,749**	,703**	,739**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	11

Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		lk1	lk2	lk3	lk4	lk5	lk6	lk7	lk8	lk9	lk10	lk11	jumlah
lk1	Pearson	1	,797**	,240*	,223*	,080	,033	,302*	,396*	,447*	,610*	,343*	,533**
	Correlation							*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)		,000	,031	,046	,478	,771	,006	,000	,000	,000	,002	,000
N		81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
lk2	Pearson	,797*	1	,250*	,196	,104	,097	,340*	,592*	,511*	,737*	,462*	,608**
	Correlation	*						*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000		,025	,080	,356	,389	,002	,000	,000	,000	,000	,000
N		81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
lk3	Pearson	,240*	,250*	1	,814*	,649*	,622*	,544*	,361*	,446*	,335*	,368*	,782**
	Correlation				*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,031	,025		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,002	,001	,000
N		81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
lk4	Pearson	,223*	,196	,814*	1	,672*	,607*	,595*	,411*	,467*	,275*	,254*	,774**
	Correlation			*		*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,046	,080	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,013	,022	,000
N		81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
lk5	Pearson	,080	,104	,649*	,672*	1	,784*	,545*	,239*	,360*	,131	,243*	,696**
	Correlation			*	*		*	*	*	*		*	
	Sig. (2-tailed)	,478	,356	,000	,000		,000	,000	,032	,001	,244	,029	,000
N		81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
lk6	Pearson	,033	,097	,622*	,607*	,784*	1	,633*	,251*	,336*	,112	,350*	,699**
	Correlation			*	*	*		*	*	*		*	
	Sig. (2-tailed)	,771	,389	,000	,000	,000		,000	,024	,002	,321	,001	,000

	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
lk7	Pearson	,302*	,340**	,544*	,595*	,545*	,633*	1	,409*	,441*	,312*	,417*	,760**
	Correlation	*		*	*	*	*		*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,006	,002	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,005	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
lk8	Pearson	,396*	,592**	,361*	,411*	,239*	,251*	,409*	1	,719*	,633*	,526*	,693**
	Correlation	*		*	*			*		*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,032	,024	,000		,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
lk9	Pearson	,447*	,511**	,446*	,467*	,360*	,336*	,441*	,719*	1	,487*	,457*	,724**
	Correlation	*		*	*	*	*	*	*		*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,002	,000	,000		,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
lk10	Pearson	,610*	,737**	,335*	,275*	,131	,112	,312*	,633*	,487*	1	,535*	,627**
	Correlation	*		*				*	*	*		*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,013	,244	,321	,005	,000	,000		,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
lk11	Pearson	,343*	,462**	,368*	,254*	,243*	,350*	,417*	,526*	,457*	,535*	1	,626**
	Correlation	*		*	*	*	*	*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001	,022	,029	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
jumlah	Pearson	,533*	,608**	,782*	,774*	,696*	,699*	,760*	,693*	,724*	,627*	,626*	1
	Correlation	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	12

Variabel Kinerja Pegawai

Correlations

		k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	k9	k10	k11	k12	k13	k14	k15	k16	jumlah
k1	Pearson	1	,67	,61	,52	,54	,65	,66	,53	,66	,645*	,532*	,513*	,698*	,527*	,430*	,532*	,804*
	Correlation		2**	4**	5**	8**	7**	4**	0**	2**	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
k2	Pearson	,672*	1	,50	,45	,51	,57	,58	,52	,58	,577*	,598*	,576*	,461*	,417*	,257*	,435*	,719*
	Correlation	*		1**	2**	4**	2**	0**	0**	5**	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,020	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
k3	Pearson	,614*	,50	1	,50	,50	,54	,60	,44	,56	,592*	,404*	,361*	,517*	,519*	,452*	,590*	,715*
	Correlation	*	1**		4**	6**	5**	4**	5**	9**	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
k4	Pearson	,525*	,45	,50	1	,51	,61	,74	,54	,64	,604*	,717*	,444*	,547*	,342*	,403*	,424*	,756*
	Correlation	*	2**	4**		7**	4**	6**	4**	2**	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
k5	Pearson	,548*	,51	,50	,51	1	,60	,62	,61	,63	,603*	,444*	,335*	,514*	,547*	,327*	,545*	,730*
	Correlation	*	4**	6**	7**		1**	4**	3**	9**	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,003	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Pearson Correlation	,657**	,572**	,545**	,614**	,601**	1	,718**	,616**	,669**	,661**	,570**	,605**	,661**	,566**	,491**	,636**	,838**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Pearson Correlation	,664**	,580**	,604**	,746**	,624**	,718**	1	,625**	,693**	,758**	,754**	,520**	,595**	,548**	,448**	,577**	,869**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Pearson Correlation	,530**	,520**	,445**	,544**	,613**	,616**	,625**	1	,651**	,613**	,550**	,485**	,620**	,648**	,389**	,615**	,779**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Pearson Correlation	,662**	,585**	,569**	,642**	,639**	,669**	,693**	,651**	1	,697**	,701**	,416**	,600**	,563**	,362**	,631**	,833**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Pearson Correlation	,645**	,577**	,592**	,604**	,603**	,661**	,758**	,613**	,697**	1	,659**	,463**	,546**	,536**	,440**	,523**	,821**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
k6	Pearson Correlation	,657*	,572**	,545**	,614**	,601**	1	,718**	,616**	,669**	,661*	,570*	,605*	,661*	,566*	,491*	,636*	,838*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
k7	Pearson Correlation	,664*	,580**	,604**	,746**	,624**	,718**	1	,625**	,693**	,758*	,754*	,520*	,595*	,548*	,448*	,577*	,869*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
k8	Pearson Correlation	,530*	,520**	,445**	,544**	,613**	,616**	,625**	1	,651**	,613*	,550*	,485*	,620*	,648*	,389*	,615*	,779*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
k9	Pearson Correlation	,662*	,585**	,569**	,642**	,639**	,669**	,693**	,651**	1	,697*	,701*	,416*	,600*	,563*	,362*	,631*	,833*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
k10	Pearson Correlation	,645*	,577**	,592**	,604**	,603**	,661**	,758**	,613**	,697**	1	,659*	,463*	,546*	,536*	,440*	,523*	,821*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

k11	Pearson Correlation	,532*	,598**	,404**	,717**	,444**	,570**	,754**	,550**	,701**	,659*	1	,418*	,392*	,366*	,277*	,348*	,734*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,012	,001	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
k12	Pearson Correlation	,513*	,576**	,361**	,444**	,335**	,605**	,520**	,485**	,416**	,463*	,418*	1	,631*	,524*	,380*	,528*	,675*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
k13	Pearson Correlation	,698*	,461**	,517**	,547**	,514**	,661**	,595**	,620**	,600**	,546*	,392*	,631*	1	,648*	,489*	,625*	,784*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
k14	Pearson Correlation	,527*	,417**	,519**	,342**	,547**	,566**	,548**	,648**	,563**	,536*	,366*	,524*	,648*	1	,492*	,711*	,727*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
k15	Pearson Correlation	,430*	,257*	,452**	,403**	,327**	,491**	,448**	,389**	,362**	,440*	,277*	,380*	,489*	,492*	1	,483*	,584*
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,012	,000	,000	,000		,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
k16	Pearson Correlation	,532*	,435**	,590**	,424**	,545**	,636**	,577**	,615**	,631**	,523*	,348*	,528*	,625*	,711*	,483*	1	,749*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
ju Pearson	,804*	,719**	,715**	,756**	,730**	,838**	,869**	,779**	,833**	,821*	,734*	,675*	,784*	,727*	,584*	,749*	1
la Correlation																	
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,707	17

Lampiran 7 : Uji Korelasi dan Standar Deviasi

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,767**	,760**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	81	81	81
X2	Pearson Correlation	,767**	1	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	81	81	81
Y	Pearson Correlation	,760**	,785**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	81	81	81

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

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	81	24,00	50,00	43,3704	5,88100
X2	81	24,00	55,00	47,0617	6,27962
Y	81	30,00	80,00	70,1728	8,75184
Valid N (listwise)	81				

Lampiran 8 : Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,676	,668	5,04126

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4145,268	2	2072,634	81,554	,000 ^b
	Residual	1982,312	78	25,414		
	Total	6127,580	80			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,244	4,494		2,947	,004
	X1	,570	,149	,383	3,815	,000
	X2	,684	,140	,491	4,888	,000

a. Dependent Variable: Y