

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SUKARAMI
PALEMBANG**

Skripsi



Nama : Nandha Pelaputra

Nim : 212011142

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2015

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SUKARAMI
PALEMBANG**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**



**Nama : Nandha Pelaputra
Nim : 212011142**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2015

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang
Nama : Nandha Pelaputra
NIM : 212011142
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....
Pembimbing



ZALEHA TRIHANDAYANI, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 00229057501/859.158

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. MAFTUHAH NURRAHMI, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0216057001/673839

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nandha Pelaputra

Nim : 21 2011 142

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima saksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2015

Penulis



Nandha Pelaputra

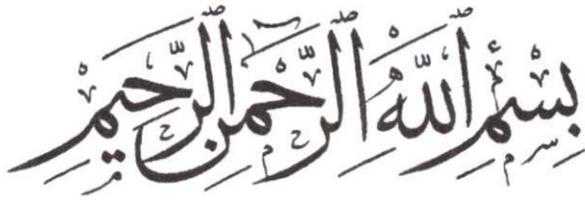
Motto dan Persembahan

Motto :

"Jadikan semangat sebagai kepingan-kepingan bara kemauan yang selalu kita sisipkan pada setiap celah dalam kerja keras untuk mencegah masuknya kemalasan dan penundaan"

Skripsi ini kupersembahkan kepada

- ❖ Ayahanda dan Ibundaku Tercinta**
- ❖ Kakakku Tersayang**
- ❖ Almarhum Kakek – Nenekku Tercinta**
- ❖ Sahabat – Sahabatku**
- ❖ Almamter kebangganku**



PRAKATA

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan rendah hati penulis mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang selesai tepat waktu.

Penulis mengucapkan Terima kasih kepada Ayahanda (Bpk. Zuardi Hadi) dan Ibundaku (Aini Hayati) yang penulis sayangi, yang telah mendidik, mendo'akan serta memberikan dorongan semangat terus-menerus kepada penulis.

Selain itu disampaikan juga Terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas muhammadiyah Palembang.

1. Bapak Dr. H. M Idris S.E.,M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta Staf dan karyawan/karyawati.
2. Bapak Abid Djazuli S.E.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staf dan karyawan/karyawati.
3. Ibu Hj. Maftuha Nurrahmi S.E.,M.Si dan Ibu Diah Isnaini Asiati S.E.,MM selaku ketua dan sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si yang telah membimbing dan memberikan pengarahan dan saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Pimpinan dan seluruh staf pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang yang telah Mmeberikan izin melakukan penelitian dan membantu hingga skripsi ini selesai.
6. Nenek (Nurcahya) yag selalu mendo'akan yang terbaik untuk penulis.
7. Sahabat-sahabat seperjuangan: (Silvani Eka Putri, Randy Gumay, Jeki Prisandi, Defri Afriansyah, N Tsar Erlangga, M. Haris, dan Hervika Juniarti)
8. Sahabat-sahabat kecilku, Teman-teman Seperjuangan Angkatan 2011, KKN dan semua yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Dengan segala kerendahan gati penulis mengucapkan banyak Terima kasih.

Palembang, 2015

Nandha Pelaputra

G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	28
---	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	33
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	33
2. Visi dan Misi Kantor Camat Sukarami Palembang.....	33
3. Gambaran Karakteristik Responden.....	34
4. Karakteristik Jawaban Responden.....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	48
1. Pengujian Validitas.....	48
2. Pengujian Reliabilitas.....	52
3. Regresi Linier Berganda.....	55
4. Uji Hipotesis.....	56

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	59
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	daftar Ketidakhadiran pegawai.....	4
Tabel III.1	variabel, Definisi, dan Indikator.....	25
Tabel IV.1	karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	35
Tabel IV.2	karakteristik responden berdasarkan usia.....	36
Tabel IV.3	karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	37
Tabel IV.4	karakteristik responden berdasarkan lama kerja.....	38
Tabel IV.5	hasil uji Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel IV.6	Hasil Uji F (bersama-sama).....	51
Tabel IV.7	Hasil Uji T (parsial).....	52
Tabel IV.8	Hasil Koefesien Determinan.....	53

ABSTRAK

Nandha Pelaputra/ 21 2011 142/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang.

Hasil Regresi linier berganda menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai kantor camat sukarami Palembang didapat dari pengujian Regresi $Y = -0,636 + 0.343 X_1 + 0.351 X_2$. Dari persamaannya regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,343, hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (10.261) > F_{tabel} (3,34)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Uji t (Parsial) pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada penelitian ini $t_{hitung} (3.035) > t_{tabel} (2.048)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). $T_{hitung} (3,551) > t_{tabel} (2,048)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Adanya hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Nandha Pelaputra / 21 2011 142 / Effect of Discipline Work and Work Environment on Employee Performance Head Office Sukarami Palembang.

The problem of this research is there is significant influence between the Discipline of Work and Work Environment on the Performance of Head Office employees Sukarami Palembang. The aim was to determine the influence of significant between Discipline Work and Work Environment on Employee Performance Head Office Sukarami Palembang.

Regression results show that their work Discipline and Environmental Effects of Work on employee performance derived from regression testing 0343 $Y = -0.636 + 0.351 X1 + X2$. From the regression equation discipline (X1) of 0.343, hypothesis testing results showed Fcount (10 261) > Ftable (3.34) means Ho was rejected and Ha was accepted which means a significant difference between discipline and work environment on employee performance. Test t (Partial) influence labor discipline (X1) on employee performance (Y) in this study t count (3.035) > t table (2.048), then Ho was rejected and Ha was accepted, meaning that there was significant influence between discipline (X1) on the performance employees (Y). T count (3.551) > t table (2.048), then Ho was rejected and Ha was accepted, meaning there was significant influence between work environment (X2) on employee performance (Y). The relationship between discipline and work environment on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Environment and Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi Pemerintah merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Disiplin kerja Pegawai merupakan aktivitas penting dalam melakukan proses pelaksanaan kerja, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang dapat berdampak kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai lingkungan kerja pegawai.

Lingkungan kerja pegawai adalah kondisi-kondisi material dan psikis yang ada dalam organisasi. Maka organisasi atau instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari kondisi tempat kerja, penerangan, kebersihan, keamanan ventilasi dll. Sedangkan lingkungan non fisik yaitu suasana kerja yang harmonis, tentram, aman dan damai serta pelayanan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh

memadai membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran pegawai. tingkat kehadiran pegawai pada kantor camat sukarami Palembang cenderung fluktuatif bahkan tingkat ketidakhadiran pegawai mencapai 24 - 27% dari jumlah pegawai selama periode bulan Oktober-Desember 2014. Hal ini dapat dilihat dari tabel ketidakhadiran pegawai kantor camat periode bulan Oktober-Desember tahun 2014.

Tabel I.I
Ketidakhadiran Pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang
Periode Oktober-Desember Tahun 2014

Bulan	Ketidakhadiran Pegawai				Jumlah %
	S	I	C	TK	
Okt-14	2	3	2	1	27
Nov- 14	1	2	5		27
Des- 14	3	2	2		24

Keterangan: S : Sakit, I : Izin , C : Cuti, TK: Tanpa Keterangan.

Sumber : Kantor Camat Sukarami, 2014

Tabel tersebut menerangkan bahwa ketidakhadiran 24% - 27% dari seluruh jumlah pegawai yaitu 30 Orang. Hal ini disebabkan oleh beberapa kategori, Diklat/kursus, sakit, izin, dan cuti. Keterangan izin meliputi ketidakhadiran di luar kategori tersebut, seperti keperluan keluarga, dan lain sebagainya.

Lingkungan yang ada dalam Kantor Camat Sukarami Palembang juga masih belum mencukupi standar, terlihat dari kondisi tempat kerjanya yang masih kurang memadai dengan penerangan yang minim, maksud minim ini adalah kurangnya fasilitas seperti generator set (genset) untuk digunakan sewaktu-waktu jika terjadi pemadaman serta temperatur suhu dan udaranya juga terganggu saat pemadaman terjadi yang mengakibatkan pegawai malas untuk mengerjakan

pekerjaan dengan kondisi ruangan yang pengap dan panas. Kurangnya peralatan yang adapun akan menghambat lancarnya pekerjaan, seperti alat-alat kantor, komputer untuk bekerja, internet untuk melancarkan akses pencarian serta hal-hal yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan baik dari dalam maupun luar.

Kinerja pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang belum memberikan hasil kerja yang lebih baik yaitu pada tingkat pelayanan yang diberikan terhadap masyarakat yang masih sangat kurang, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat keadaan langsung di kantor camat sukarami Palembang, dimana masih ada ditemukannya pegawai yang tidak ada di tempat saat jam kerja. Pelaksanaan pekerjaan yang tidak dilakukan pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang, sering tidak sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh instansi, yaitu sering terlambat ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat, tugas yang seharusnya selesai dalam waktu 3 hari namun kenyataannya selesai dalam waktu 1 minggu. Tidak hanya dilihat dari tingkat kehadiran pegawai saja, melainkan bagaimana cara dari masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selama berada pada Kantor Camat Sukarami Palembang, karena instansi ini tergolong dalam kategori pelayanan jasa dan dibentuk semata-mata untuk memberikan pelayanan publik yang optimal

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka pada penelitian ini penulis mengambil judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah peneliti uraikan di atas maka perlu menetapkan rumusan masalah sebagai berikut Adakah Pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian adalah Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan penelitian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Instansi Pemerintahan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sukarami Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya sebagai pertimbangan bagi yang menghadapi masalah serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya Ricad (2013), berjudul Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan VII Unit Usaha Pagaram. Jenis penelitian yang digunakan adalah survey. Terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu kedisiplinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Indikator kedisiplinan karyawan yaitu tujuan dan kemampuan teladan pemimpin waskat, sanksi hukum, ketegasan dan indikator suhu udara, penerangan dan kinerja standar, tujuan, umpan balik. Sampel yang digunakan sebanyak 65 orang, dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa jawaban responden. Teknik pengumpulan data berupa data kuisioner, teknis analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liner sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masing-masing dengan nilai sebesar 0,4% dan 0,5%.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Astri Yuda (2011), berjudul pengaruh disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pertenunan PT. Iskandar surakarta. Perumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah apakah ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pertenunan PT. Iskandar

Seberapa banyak target kerja logis yang dibandingkan dengan kuantitas aktual.

2) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

3) Biaya

Berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.

4) Waktu yang diperlukan

Agar sasaran kerja dapat dicapai

5) Keselamatan Kerja

c. Karakteristik Kinerja

Rusdy A Rivai (2009:304)

1) Sasaran Kerja harus ditetapkan secara bersama antara atasan dan bawahannya

2) Fokus penilaian prestasi kerja harus setiap saat selama interval satu tahun

3) Evaluasi setiap hasil kerja harus bersifat partisipatif dan adil.

d. Jenis-jenis penilaian kinerja

Veithzal Rivai (2011:562)

1) Penilaian hanya oleh atasan

2) Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.

- 3) Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
- 4) Penilaian melalui keputusan komite : sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir.
- 5) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan : sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
- 6) Penilaian oleh bawahan dan sejawat.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Soekidjo Notoadmojo (2009:99) manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan dan pelatihan pengembangan

Kinerja karyawan yang baik mungkin menunjukkan kebutuhan dan latihan perkembangan karyawan yang baik dan mungkin juga mencerminkan yang dikembangkan.

2) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer atau mutasi biasanya didasarkan atas kinerja karyawan.

3) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja yang baik mengarahkan keputusan-keputusan penempatan internal yang akan diambil tanpa diskriminasi, berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan mengembangkan kemampuan sesuai dengan potensinya.

f. Tujuan penilaian kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut malayu S.P Hasibuan (2009:88) adalah:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi jabatan, pemberhentian, penetapan balas jasa, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan karyawan
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi seluruh kegiatan didalam perusahaan
- 4) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan perhatian bagi karyawan yang berada di organisasi
- 5) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 6) Sebagai dasar untuk mengembangkan dan memperbaiki uraian pekerjaan.

Wibowo (2007:87) tujuan kinerjanya adalah

- 1) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan

- 2) Perhatian dan pelayanan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan
- 3) Pemberian imbalan sebagai resensi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan pemberian insentif
- 4) Mendorong pertanggung jawaban
- 5) Untuk pembedaan antara karyawan yang satu dengan yang lain
- 6) Untuk menjaga tingkat kinerja

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Viethzal Rivai (2011:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut Rusdy (2009:245), disiplin adalah kepatuhan seseorang terhadap ketentuan-ketentuan dan peraturan-peraturan organisasi perusahaan yang di cerminkan kepatuhan terhadap pimpinan atasan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu tingkah laku,

dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Malayu S.P Hasibuan (2009:195), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerja) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

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

3) Balas jasa

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

4) Keadilan

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

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan koral kerja karyawan. Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya yang bersifat wajar untuk setiap tingkatan yang indiscipliner. Bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan

hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta hubungan dalam organisasi tersebut baik.

c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Viethzal Rivai (2009:825) menjelaskan tentang bentuk-bentuk disiplin kerja yaitu :

- 1) Disiplin retributive yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- 2) Disiplin korektif yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

d. jenis-jenis disiplin dalam organisasi

menurut Handoko (2008: 208) ada dua tipe kegiatan pendisiplinan disiplin yaitu:

1) Disiplin preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen

2) Disiplin korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan pendisiplinan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan ini adalah untuk memperbaiki kegiatan-kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan-kegiatan dimasa lalu.

Menurut siagian (2009.205) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif

1) Pendisiplinan preventif

Adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan, artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2) Pendisiplinan korektif

Adalah pengenaan sanksi yang diprakarsai oleh atasan langsung ke karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara obyektif dan bahwa sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki, artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi diambil oleh pimpinan yang berwenang. Agar tujuan pendisiplinan dapat tercapai, maka pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap adalah langkah pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan, hingga yang terberat, misalnya antara lain

- a) Peringatan lisan oleh penyedia
- b) Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- c) Penundaan kenaikan gaji berkala
- d) Penundaan kenaikan pangkat
- e) Pembebasan dari jabatan
- f) Pemberhentian sementara
- g) Pemberhentian atas permintaan sendiri
- h) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri

i) Pemberhentiaan tidak dengan hormat

e. Pendekatan disiplin

Menurut mangkunegara (2009:130) menjelaskan terdapat tiga pendekatan disiplin, yaitu:

1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman dan merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik

2) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan dengan tradisi merupakan pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, dan jika terjadi peningkatan perbuatan pelanggaran maka diperlukan hukuman yang lebih berat

3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan adalah bentuk disiplin yang ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik, dan bukan pula suatu hukuman, tetapi merupakan proses pembentukan perilaku

4) Pendekatan disiplin progresif

Pemberian sanksi yang berulang terhadap pelanggaran yang berulang

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut soekidjo (2009:153) lingkungan kerja yang tidak kondusif sering atau bahkan selalu menghambat atau mempengaruhi kinerja atau pelaksanaan tugas karyawan.

Sihombing (2004) lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik dalam suatu organisasi. Faktor ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan,kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawannya.

Menurut Sedarmayanti (2007:12), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berikut beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2007:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

1) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Penerangan dan cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. pencahayaan yang kurang jelas, maka pekerja menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai.

2) Temperatur atau suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Keadaan tersebut tidak mujtlak berlaku bagi

setiap karyawan karena kemampuan adaptasi tiap karyawan dapat hidup. Lingkungan kerja panas akan mengakibatkan gangguan kondisi tubuh seperti demam dan menurunnya daya tahan tubuh, denyut jantung lebih rendah dan laju pengeluaran keringat meningkat. Keadaan ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman kepada karyawan, sehingga kinerjanya dapat terganggu dan tugas yang dibebankan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

3) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup mengganggu adalah mengatyasi kebisingan karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, menimbulkan kesalahan dalam komunikasi, bahkan menurut peneliti, kebisingan dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhka konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan karyawan dapat dilakukan dengan efisiensi sehingga produktivitas kerja meningkat.

4) Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh yang besar terhadap persaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain. Karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5) Tata dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Menurut payaman J. Simanjuntak (2011:49) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

- 1) Tempat kerja
 - 2) Tata letak ruangan
 - 3) Cahaya
 - 4) Ventilasi atau sirkulasi udara
 - 5) Alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja
 - 6) Ruangan kerja
- b. Manfaat lingkungan kerja

Menurut ishak dan tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah

- 1) Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat
- 2) Manfaat yang diperoleh karena bekerja termotivasi
- 3) Pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu
- 4) Diselesaikan sesuai standard yang benar dalam skala waktu yang ditentukan
- 5) Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan

6) Menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

c. Jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu

1) Lingkungan kerja fisik .

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

Jenis Lingkungan kerja fisik

- a) Pewarnaan
- b) Penerangan
- c) Udara
- d) Suara bising
- e) Ruang gerak
- f) Keamanan
- g) Kebersihan

3) Lingkungan kerja non fisik

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

Jenis lingkungan kerja non fisik

- a) Struktur kerja
- b) Tanggung jawab kerja
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin
- d) Kerja sama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

d. Aspek lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

- 1) Pelayanan kerja
- 2) Kondisi kerja
- 3) Hubungan karyawan

C. Hipotesis

ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Sukarami Palembang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013:7), tingkat eksplanasi penelitian ini dibedakan menjadi 3 macam yaitu:

1. Penelitian Deskriptif

Salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau hubungan antara fenomena yang diuji.

2. Penelitian Komparatif

Suatu penelitian yang layak dalam banyak hal bila metode eksperimental tidak memungkinkan untuk dilakukan.

3. Penelitian Asosiatif

Proses berfikir dimana suatu ide merangsang timbulnya ide lain jalan pikiran dalam proses berfikir asosiatif tidak ditentukan atau diarahkan sebelumnya, jadi ide-ide timbul secara bebas.

Penelitian ini adalah jenis penelitian Asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari dan mengetahui pengaruh antara disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Sukarami Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Kebun Bunga No. 02 Km. 9 Palembang.

C. Operasional Variabel

Tabel III.1

Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kinerja Pegawai (Y)	Perilaku nyata yang ditampilkan setiap Pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya di Kantor Camat Sukarami Palembang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Waktu yang diperlukan 3. Kuantitas 4. Pelayanan Masyarakat
2	Disiplin Kerja (X ₁)	Kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan yang berlaku di Kantor Camat Sukarami Palembang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Sanksi Hukuman 4. Ketegasan Pimpinan
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	Faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik yang mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan dan luas ruangan kerja. Sedangkan nonfisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di Kantor Camat Sukarami Palembang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/ Cahaya ditempat kerja 2. Temperatur atau Suhu udara ditempat kerja 3. Peralatan 4. Hubungan antar sesama dan antar atasan dan bawahan

Sumber: Peneliti Berdasarkan berbagai Teori, 2015

D. Populasi dan Sampel

Populasi (N) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian), (M. Iqbal Hasan, 2010:84). Dalam penelitian ini populasinya adalah semua Pegawai

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:225), macam-macam pengumpulan data adalah:

1. Wawancara (Interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit kecil.

2. Angket (Kuesioner)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun data pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan.

3. Pengamatan (Observasi)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian, dalam penelitian ini berupa pengamatan mengenai disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan laporan-laporan yang ada di instansi dan memiliki hubungan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pengukur yang telah disusun telah memiliki validitas atau tidak. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai *Corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan 5%. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dinyatakan valid dan apabila r hitung kurang dari r tabel (0,361) dinyatakan tidak valid. Validitas juga dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliable apabila nilai *cronbrachus alpha* $> 0,6$. Apabila r alpha positif dan r alpha tersebut lebih dari 0,6 berarti butir dari pernyataan (variabel) tersebut adalah reliabel (dapat dipercaya).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 21 untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang. Analisis yang digunakan ialah Regresi Linear Berganda.

2. Analisis data

Menurut Sugiyono (2013:333-335), analisis data terdiri dari:

- a. Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar.
- b. Data kuantitatif adalah bersifat induktif yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif data yang bersumber dari jawaban responden dengan memakai skala *Likert* yang tersedia dalam berbagai alternatif:

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian dikuantitatifkan:

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

3. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai adalah dengan analisis regresi linier berganda.

a. Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (M. Iqbal Hasan 2009:269-270), digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Untuk menentukan pengaruh yang ditimbulkan oleh indikator variabel bebas terhadap variabel terikat dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan Konstanta

b_1b_2 = Bilangan Koefisien masing-masing variabel $x_1 x_2$

x_1 = Disiplin Kerja

x_2 = Lingkungan Kerja

e = Error

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan uji F dan uji t.

1) Uji F

Digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

a) Merumuskan hipotesis

Ho: tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang.

Ha: ada pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang.

b) Menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat bebas (df) = n-2 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan variabel X_1 , X_2 , dan Y.

c) Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

2) Uji t

Untuk menguji variabel secara parsial atau satu persatu dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Merumuskan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara Parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sukarami Palembang.

H_a : ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara Parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sukarami Palembang.

b) Menentukan harga t_{tabel} dengan tingkat derajat bebas (df) = n-2 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel X_1 , X_2 , dan Y.

(1) Menarik Kesimpulan:

Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

c) Koefisien determinan

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh yang dapat diterangkan oleh variable disiplin kerja (X_1) dan variable lingkungan kerja (X_2) terhadap variable kinerja (Y) dengan melihat nilai R square. atau menggunakan rumus : R square (r^2) x 100%

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

a Sejarah perkembangan Kantor Camat Sukarami Palembang

Wilayah Kecamatan Sukarami pada mulanya merupakan bagian dari pada wilayah Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Musi Banyuasin, yang kemudian dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor : 23 Tahun 1988 tertanggal 6 Desember 1988 tentang perubahan batas wilayah Kota Palembang. Perubahan/pemekaran wilayah Kota Palembang tersebut salah satunya adalah terbentuknya Kecamatan Sukarami dengan instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor: 5 Tahun 1989 tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor: 23 Tahun 1988 yang kemudian diresmikan oleh Gubernur Sumatera Selatan pada tanggal 26 Agustus 1989 dengan Camat pertama Drs. Erman Robain Sirod.

2. Visi dan Misi Kantor Camat Sukarami Palembang

a. Visi

Mewujudkan Kecamatan Sukarami sebagai Instansi atau perangkat daerah unggul dalam pelayanan dan mampu memberikan pelayanan secara sempurna, profesional, bermutu dan prima kepada masyarakat dalam segenap aspek kehidupan masyarakat guna mensukseskan Palembang Emas.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV. 1
Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Sukarami Palembang
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase %
Perempuan	14	46.7
Laki-laki	16	53.3
Total	30	100

Sumber: Kantor Camat Sukarami Palembang, tahun 2015

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas, jenis kelamin responden Kantor Camat Sukarami Palembang yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, sebanyak 14 Orang (46.7%) adalah perempuan dan laki-laki sebanyak 16 Orang (53,3%). Jadi responden terbanyak adalah laki-laki dikarenakan instansi sangat membutuhkan pegawai laki-laki untuk ditempatkan di bagian ketentraman dan ketertiban umum yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan antara lain monitoring terhadap fasilitas umum, tempat-tempat kerawanan sosial, pembinaan satpol PP dalam rangka perlindungan ketentraman dan ketertiban umum terhadap masyarakat.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV. 2
Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Sukarami Palembang
Berdasarkan Usia

Umur Responden	Jumlah Responden	Persentase %
20-30	1	3,3
31-40	9	30
41-50	9	30
51-60	11	36,7
Total	30	100

Sumber: Kantor Camat Sukarami Palembang, tahun 2015

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas, usia responden sebanyak 1 orang (3,3%) 20-30 tahun, usia 31-40 tahun sebanyak 9 orang (30%) dan usia 51-60 sebanyak 11 orang (36,7%). Dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah antara umur 51-60 yang sudah banyak berpengalaman dalam hal pekerjaan yang di bebaskan kepada mereka . pegawai yang berusia tua lebih berpengalaman, namun cenderung kurang berinovasi dibandingkan dengan pegawai yang jauh lebih muda.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV. 3**Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Sukarami Palembang
Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase %
SLTA/SMA	7	23,4
DII	1	3,3
DIII	1	3,3
DIV	1	3,3
S1	14	46,7
S2	6	20
Total	30	100

Sumber: Kantor Camat Sukarami Palembang, tahun 2015

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas, tingkat pendidikan responden pada kantor ini adalah sebagai berikut, sebanyak 7 Orang (23,4%) lulusan SLTA/SMA, lulusan DII, DIII, DIV yaitu sama-sama 1 Orang (3,3%). Lulusan s1 14 Orang (46,7%) dan lulusan S2 sebanyak 6 Orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 14 Orang atau 46,7% dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa tingkatan pendidikan S1 sangat berguna sekali untuk pelaksanaan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan akan mengindikasikan tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab yang tinggi pula.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel IV. 4

**Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Sukarami Palembang
Berdasarkan Pengalaman Kerja**

Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentase %
< 10 tahun	9	30
10 – 20	7	23,3
21 – 30	12	40
> 30 tahun	2	6,7
Total	30	100

Sumber: Kantor Camat Sukarami Palembang, tahun 2015

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas, lama masa bekerja adalah sebagai berikut, sebanyak 9 orang (30%) telah bekerja selama < 10 tahun, sebanyak 7 orang (23,3%) selama antara 10-20 tahun bekerja, 12 orang (40%) telah bekerja selama antara 21-30 tahun, dan >30 tahun bekerja sebanyak 2 orang (6,7%). Lamanya masa kerja responden yang paling dominan adalah berkisar selama antara 21-30 tahun bekerja yaitu sebanyak 12 orang (40%). Hal ini memperlihatkan bahwa pegawai yang paling dominan antara 21-30 tahun sudah sangat berpengalaman di bidangnya. Pengalaman kerja sangat dibutuhkan di Kantor Camat Sukarami Palembang. Pekerjaan yang berat, tingkat kesulitan yang cukup tinggi, dan tuntutan yang bervariasi mengakibatkan perlunya pengalaman kerja yang lebih lama.

4. Karakteristik Jawaban Responden terhadap Indikator Variabel

Berikut ini penulis akan menjabarkan karakteristik jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan-pertanyaan mengenai masing-masing variabel yaitu variabel disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

a. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel disiplin kerja

1) Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan maksimal.

Berdasarkan pertanyaan di atas menunjukkan bahwa dari sebanyak 30 responden yang menjawab sangat setuju 12 orang dengan persentase (40%), yang menjawab setuju 15 orang dengan persentase (50%), yang menjawab netral sebanyak netral sebanyak 3 orang dengan persentase (10%). Responden yang menjawab paling banyak adalah setuju yaitu sebanyak 15 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa waktu yang diperlukan sangat menunjang keberhasilan dalam meningkatkan tujuan dan kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih memuaskan, artinya pegawai mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan dengan maksimal. Responden yang menjawab paling sedikit adalah 3 orang dengan persentase (10%). Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang belum yakin mengerjakan pekerjaan yang dibebankan dengan maksimal.

2) Pegawai sudah menaati jam kerja yang telah ditetapkan

Berdasarkan pertanyaan di atas menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (53,3%), yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (40%), yang netral sebanyak 2 orang (6,7%). Responden yang menjawab paling banyak adalah yang menjawab sangat setuju yaitu 16 orang (53,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan lebih menaati jam kerja yang telah ditetapkan sebagaimana mestinya untuk lebih disiplin dalam bekerja. Responden yang menjawab paling sedikit adalah netral yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase (6,7%). Hal ini menunjukkan bahwa ada pegawai yang belum merasa yakin atas jawaban mengenai pegawai sudah menaati jam kerja yang ditetapkan ditandai dengan masih adanya pegawai yang belum menaati jam kerja yang ditetapkan.

3) Pimpinan menjadi teladan dan panutan oleh para bawahannya

Berdasarkan pertanyaan di atas menunjukkan bahwa dari sebanyak 30 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (46,7%), yang menjawab setuju 12 orang (40%), yang menjawab netral sebanyak 4 orang (13,3%). Responden yang menjawab paling banyak adalah yang menjawab sangat setuju yaitu 14 orang (46,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan menjadi teladan dan panutan oleh para bawahannya akan sangat dihormati contoh yang baik untuk kemajuan dalam kedisiplinan masing-masing karyawan.

Responden yang menjawab paling sedikit adalah netral sebanyak 4 orang dengan persentase (13,3%). Hal ini menunjukkan ada beberapa pegawai belum percaya bahwa atasannya sudah menjadi teladan yang baik bagi para bawahannya, di tandai dengan ada beberapa pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja.

4) Sanksi sudah diberlakukan dengan adil

Berdasarkan pertanyaan di atas menunjukkan bahwa dari sebanyak 30 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (60%), yang menjawab setuju 8 orang (26,7%), yang menjawab netral sebanyak 4 orang (13,3%). Responden yang menjawab paling banyak adalah yang menjawab sangat setuju yaitu 18 orang (46,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sanksi yang ditegakkan dan dijalankan dengan benar akan membuat pegawai lebih tertib dalam mematuhi aturan. Responden yang menjawab paling sedikit adalah netral yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase (13,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum yakin pimpinan sudah bertindak adil terhadap pegawai yang melanggar peraturan dimana ada beberapa pegawai yang belum merasakan perlakuan adil dari pimpinan instansi terhadap pegawai yang melanggar peraturan.

5) Tidak ada toleransi bagi pegawai yang melanggar aturan

Berdasarkan pertanyaan di atas menunjukkan bahwa dari sebanyak 30 responden, responden yang menjawab sangat setuju

sebanyak 15 orang (50%), yang menjawab setuju 13 orang (43,3%), yang menjawab netral sebanyak 2 orang (6,7%). Responden yang menjawab paling banyak adalah yang menjawab sangat setuju yaitu 15 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan sudah sangat tegas dalam hal aturan, sehingga siapa saja yang melanggar langsung diberikan hukuman. Responden yang menjawab paling sedikit adalah netral sebanyak 2 orang dengan persentase (6,7%). Hal ini menunjukkan bahwa ada pegawai yang belum merasa yakin atas jawaban yang mengenai tidak ada toleransi bagi pegawai yang melanggar aturan tetapi tidak mendapatkan hukuman yang tegas dari pimpinan instansi masih ada beberapa karyawan yang melihat pimpinan instansi kurang tegas dalam mengatur dan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja.

b. Analisis jawaban responden dari variabel lingkungan kerja

1) Penerangan yang minim menghambat pekerjaan pegawai

Berdasarkan pertanyaan di atas menunjukkan bahwa dari sebanyak 30 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (36,7%), yang menjawab setuju 14 orang (46,7%), yang menjawab netral sebanyak 4 orang (10,%) dan 1 orang (3,3%) yang menjawab tidak setuju. Responden yang menjawab paling banyak adalah yang menjawab setuju yaitu 14 orang (46,7%). Hal ini menunjukkan bahwa untuk menyelesaikan pekerjaan yang optimal juga diperlukan pencahayaan yang maksimal dan tidak terkendala.

Responden yang menjawab paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase (3,3%) . hal ini menunjukkan bahwa ada 1 pegawai yang menyatakan penerangan yang minim tidak menghambat pekerjaannya.

2) Temperatur Suhu dan Udara dalam Kantor Camat sudah sangat baik

Berdasarkan pertanyaan di atas menunjukkan bahwa dari sebanyak 30 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (36,7%), yang menjawab setuju 18 orang (60%), yang menjawab netral sebanyak 1 orang (3,3%). Responden yang menjawab paling banyak adalah yang menjawab setuju yaitu 18 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa untuk menyelesaikan pekerjaan yang optimal juga diperlukan temperatur suhu dan udara yang maksimal. Responden yang menjawab paling sedikit adalah netral sebanyak 1 orang dengan persentase (3,3%). Hal ini menunjukkan bahwa suhu dan udara yang ada di kantor camat belum baik dan akan mengakibatkan performa pegawai menjadi tidak maksimal.

3) Peralatan yang diperlukan sudah sangat tercukupi

Berdasarkan pertanyaan di atas menunjukkan bahwa dari sebanyak 30 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%), yang menjawab setuju 12 orang (40%), yang menjawab netral sebanyak 5 orang (16,7%). Responden yang

menjawab paling banyak adalah yang menjawab sangat setuju yaitu 13 orang (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa untuk menyelesaikan pekerjaan haruslah terpenuhi peralatan-peralatan seperti kebutuhan untuk bekerja didalam lingkungan kantor maupun peralatan untuk saat kebutuhan diluar kantor. Responden yang menjawab paling sedikit adalah netral sebanyak 5 orang dengan persentase (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang belum merasa yakin peralatan yang diperlukan sudah sangat mencukupi terlihat dari kurang maksimal nya proses lama pengerjaan suatu tugas yang di berikanoleh instansi.

4) Hubungan Kerja antar atasan dan bawahan terjalin dengan baik

Berdasarkan pertanyaan di atas menunjukkan bahwa dari sebanyak 30 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (53,3%), yang menjawab setuju 11 orang (36,7%), yang menjawab netral sebanyak 3 orang (10%). Responden yang menjawab paling banyak adalah yang menjawab sangat setuju yaitu 16 orang (53,3%). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik antar atasan dan bawahan yang baik akan memberi kenyamanan untuk pegawai dalam bekerja. responden yang menjawab paling sedikit adalah netral sebanyak 3 orang dengan persentase (10%). Hal ini menunjukan bahwa ada beberapa pegawai yang masih belum yakin hubungan kerja antar atasan dan bawahan terjalin dengan baik

yang menjawab paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa jawaban terendah adalah tidak setuju yang artinya, hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja pegawai terhadap pekerjaannya yaitu masih ada pegawai yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar dari instansi.

2) Kualitas kerja masing-masing pegawai sudah sangat optimal

Berdasarkan pertanyaan di atas menunjukkan bahwa dari sebanyak 30 responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 4 orang (13,3%), yang menjawab netral 23 orang (76,7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (10%). Responden yang menjawab paling banyak adalah yang menjawab netral yaitu 23 orang (76,7%). Hal ini menunjukkan bahwa untuk hasil kerja sangat diutamakan dalam pekerjaan, dapat dilihat dari cara pegawai berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan maupun sesama pegawai serta memberikan kualitas kerja yang baik dan efisien sehingga pegawai tidak merasa diabaikan dan lebih dihargai keberadaannya di ruang lingkup kerja perusahaan.

3) Hasil kerja sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan Kantor Camat

Berdasarkan pertanyaan di atas menunjukkan bahwa dari sebanyak 30 responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 1 orang (3,3%), yang menjawab netral 26 orang (86,7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (10%). Responden yang menjawab paling banyak adalah

yang menjawab netral yaitu 26 orang (86,7%). Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan Kantor Camat, pegawai sudah yakin dengan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan dan mereka menjalankan pekerjaannya dengan semangat dengan integritas tinggi. Responden yang menjawab paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase (10%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum merasa yakin atas jawaban yang mereka berikan hasil kerja sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan instansi. Ditandai dengan masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal atau tepat waktu.

4) Jumlah dari sumber daya manusianya sudah sangat optimal

Berdasarkan pertanyaan di atas menunjukkan bahwa dari sebanyak 30 responden, responden yang menjawab netral sebanyak 27 orang (90%), yang menjawab tidak setuju 3 orang (10%). Responden yang menjawab paling banyak adalah yang menjawab netral yaitu 27 orang (90%). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menjalankan berbagai fungsi yang ada didalam kantor camat. Responden yang menjawab paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 3 orang (10%). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya yang ada di dalam instansi belum mencukupi dan kurang optimal dalam melaksanakan target yang akan di capai oleh instansi.

5) Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sudah sangat memuaskan

Berdasarkan pertanyaan di atas menunjukkan bahwa dari sebanyak 30 responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 1 orang (3,2%), yang menjawab netral 18 orang (60%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (36,7%). Responden yang menjawab paling banyak adalah yang menjawab netral yaitu 18 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan kepada masyarakat sangat diutamakan dan di nomor satukan didalam pekerjaan. Responden yang menjawab paling sedikit adalah setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi (3,2%). Hal ini menunjukan bahwa pelayanan yang di berikan pegawai kepada masyarakat sudah sangat memuaskan dilihat dari proses dan pencapaian suatu kerja yang sudah optimal.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis regresi linier berganda

Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang (Y) Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program *SPSS*, maka didapatkan output sebagai berikut :

Tabel IV. 5
Hasil Uji Regresi Linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	std.Error	Beta		
1 (Constant)	.636	3.386		.188	.852
Disiplin Kerja	.343	.113	.441	3.035	.005
Lingkungan Kerja	.351	.099	.516	3.551	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji regresi pada variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,636 + 0,343 X_1 + 0,351 X_2$$

Dimana :

- a. konstanta sebesar 0,636 ini berarti jika variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel Lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel Kinerja pegawai adalah 0,636.
- b. koefisien regresi X_1 sebesar 0,343 bernilai positif, menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor disiplin akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,343 dengan menjaga skor lingkungan kerja tetap/konstan.
- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,351 bernilai positif, menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor lingkungan kerja akan

meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,351 dengan menjaga skor disiplin kerja tetap/konstan.

Hasil regresi linier berganda didapat positif, artinya jika ada peningkatan terhadap Displin Kerja (X_1) maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan (Y) dan Lingkungan Kerja (X_2) tetap.

Artinya dengan kata lain apabila Displin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), Displin Kerja dalam hal ini sanksi, ketegasan, teladan pemimpin dan tujuan kemampuan ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan lebih baik, dan kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan kualitas, kuantitas dan hal-hal seperti diatas sehingga pegawai mencapai hasil kinerja yang maksimal dan mencapai tujuannya.

2. Uji Hipotesis

a. Uji F

Anova (Uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk menguji F_{hitung} dan F_{tabel} pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh antara variabel dependen dan independen secara keseluruhan (simultan). Setelah dilakukan penganalisisan dengan *SPSS Versi 21*, maka didapat output sebagai berikut :

Tabel IV. 6
Uji F (Bersama-sama)

ANOVA*						
Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	21.367	2	10.688	10.261	.000 ^a
	Residual	28.124	27	1.042		
	Total	49.500	29			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 10,261. Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,34 yang berarti $F_{hitung} (10,261) > F_{tabel} (3,34)$, maka secara bersama-sama ada pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

b. Uji t (Parsial)

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dengan pengujian t-test guna melihat hubungan antara variabel dependen dan independen secara parsial dalam hal ini adalah variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel IV. 7
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardiz Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.636	3.386		-.188	.852
DISIPLIN KERJA	.343	.113	.441	3.035	.005
LINGKUNGAN KERJA	.351	.099	.516	3.551	.001

a. Dependent Variabel: KINERJA

berdasarkan Tabel Coefficient, dapat dijelaskan bahwa :

- a. nilai T_{hitung} variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3,035 hal ini berarti $T_{hitung} (3,035) > T_{tabel} (2,048)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja Pegawai (Y).
- b. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 3,551 hal ini berarti $T_{hitung} (3,551) > T_{tabel} (2,048)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Koefisien Determinan

Uji Koefisien Determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja Kerja secara Simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang, sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636 ^a	,343	,351	1,781

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2),
Kompensasi (X1)

Sumber : Output *SPSS versi 21*, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dengan melalui program *SPSS* dapat di intepretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai korelasi (R) diperoleh sebesar = 0,636 yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai adalah sedang.
- b) Angka *Adjusted R Square* (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0,351 memberikan makna bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 35,1 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

3. Perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumnya Ricad (2013), berjudul Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan

VII Unit Usaha Pagaram . Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan VII Unit Usaha Pagaram. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan VII Unit Usaha Pagaram yang dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 92,670 + 0,459X_1 + 0,425X_2$. Hasil pengujian menunjukkan F hitung (5,012) > F tabel (3,305) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y).

Penelitian kedua dilakukan oleh Astri Yuda (2011). berjudul pengaruh disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pertenunan PT. Iskandar surakarta. adapun rumusan masalah adalah adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Iskandar surakarta. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar surakarta yang dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 9,462 + 0,020 X_1 + 0,462 X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F

hitung $(5,314) > F_{table} (4,220)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada nilai persamaan regresinya, dimana persamaan regresi pada penelitian yang dilakukan oleh Ricad (2013) $Y = 92,670 + 0,459X_1 + 0,425X_2$ dan persamaan regresi pada penelitian yang dilakukan oleh astri yuda (2011) $Y = 9,462 + 0,020 X_1 + 0,462 X_2$. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis persamaan regresinya adalah $Y = -0,636 + 0,343 X_1 + 0,351 X_2$

Persamaan terletak pada rumusan masalah dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ricad (2013). rumusan masalah adalah adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan VII Unit Usaha Pagaralam. Adapun tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan VII Unit Usaha Pagaralam. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu pertanyaan penelitian yang bersifat hubungan antara dua variable atau lebih. Dan penelitian yang di lakukan oleh Astri Yuda (2011) rumusan masalah adalah adakah pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan PT. Iskandar surakarta. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar surakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Persamaan lainnya terletak pada variabel yang digunakan, dimana penelitian sebelumnya menggunakan variabel Disiplin kerja (X_1), lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), sama dengan variabel yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa adanya pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ricad dan Astri Yuda.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada Kantor Camat Sukarami Palembang, maka dapat disimpulkan: hasil Regresi linier berganda menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai didapat dari pengujian Regresi $Y = 0,636 + 0.343 X_1 + 0.351 X_2$. Dari persamaannya regresi disiplin (X_1) sebesar 0,343, hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (10.261) > F_{tabel} (3,34)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Uji t (Parsial) pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada penelitian ini $t_{hitung} (3,3035) > t_{tabel} (2,048)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). $t_{hitung} (3,551) > t_{tabel} (2,048)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adanya pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka pada bagian akhir penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi Kantor Camat Sukarami Palembang.

1. Kepala Kantor Camat seharusnya lebih menerapkan kedisiplinan kepada pegawai nya dengan datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dengan memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar aturan agar kinerja Pegawai lebih meningkat lagi dengan menjadikan pimpinan sebagai panutan Pegawai dalam bekerja.
2. Pimpinan harus lebih memperhatikan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat agar tidak terjadi rasa tidak puas terhadap layanan yang diterima, sehingga masyarakat lebih percaya dengan pelayanan yang diterima dari Kantor ini. Serta lingkungan yang aman dan tentram yang ada didalam kantor akan meningkatkan kinerja pegawai baik dari segi hubungan sesama pegawai maupun hubungan antara atasan dan bawahannya. Pegawai akan lebih bekerja dengan tekun jika peralatan didalam maupun peralatan untuk keluar terlengkapi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Umar Husein.(2011). *Metode Penelitian Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan S.P Malayu.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Hasan M. Iqbal.(2005). *Statistik*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Hasan M. Iqbal.(2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik inferensif)*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Rivai A Rusdi.(2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi – Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Notoatmodjo Soekidjo.(2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Rivai Viethzal.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Istijianto.(2005). *Riset Sumber Daya Manusia Secara Praktis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Handoko T. Hani.(2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPEK.
- Notoadmojo Soekidjo.(2009). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti.(2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

Lampiran 1

Kuesioner

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor

Camat Sukarami Palembang.

I. Identifikasi Responden

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan :
 - a. SMA c. S1
 - b. Diploma d. S2
4. Usia :
 - a. 20 - 30 tahun c. 41 – 50 tahun
 - b. 31 – 40 tahun d. 51 - 60 tahun
5. Pengalaman Kerja
 - a. < 10 tahun c. 21- 30 tahun
 - b. 10 – 20 tahun d. > 30 tahun

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah dengan alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pendapat anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang telah bersedia.

2. Tidak ada jawaban benar dan salah dalam penelitian ini, tetapi yang dibutuhkan adalah jawaban yang objektif sesuai dengan pendapat anda

Penelitian ini sifatnya hanya untuk kegiatan ilmiah dan tidak untuk dipublikasikan.

Lampiran 2

Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Pertanyaan untuk indikator Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pegawai mampu mencapai target yang diharapkan Kantor Camat Sukarami Palembang					
2	Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sudah sangat memuaskan					
3	Hasil kerja sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan Kantor Camat					
4	Kualitas Kerja masing-masing Pegawai sudah sangat optimal					
5	Jumlah dari sumber daya manusianya sudah sangat optimal					

Pernyataan untuk indikator Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan maksimal					
2	Pegawai sudah menaati jam kerja yang telah ditetapkan					
3	Pimpinan menjadi teladan dan panutan oleh para bawahannya					
4	Sanksi sudah diberlakukan dengan adil					
5	Tidak ada toleransi bagi pegawai yang melanggar aturan					

Pernyataan untuk indikator Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Penerangan yang minim menghambat bekerja para Pegawai					
2	Temperatur atau suhu udara dalam kantor normal/sudah sangat baik					
3	Peralatan yang diperlukan sudah tercukupi					
4	Hubungan suatu atasan dengan bawahan sudah sangat baik					
5	Hubungan antar sesama rekan kerja harmonis					

Lampiran 3
Jawaban Responden

Tabulasi jawaban responden Variasi Kedisiplinan

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	3	3	3	3	16
2	4	3	3	3	2	15
3	3	2	3	3	3	14
4	3	3	3	3	3	15
5	4	3	3	3	3	16
6	3	3	3	3	2	14
7	3	3	3	3	2	14
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	3	4	3	3	3	16
11	3	3	3	3	2	14
12	3	2	3	3	2	13
13	3	3	2	2	3	13
14	3	3	3	3	4	16
15	3	3	2	2	2	12
16	4	3	3	3	3	16
17	3	3	4	3	3	16
18	3	3	3	3	2	14
19	3	4	3	3	3	16
20	2	3	2	2	3	12
21	2	3	3	3	2	13
22	3	3	3	3	3	15
23	2	3	3	3	2	13
24	2	4	3	3	3	15
25	2	3	3	3	3	14
26	3	3	3	3	3	15
27	4	3	3	3	3	16
28	3	3	3	3	3	15
29	3	2	3	3	2	13
30	3	4	3	3	2	15

Tabulasi jawaban responden Variasi Lingkungan Kerja

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	5	5	5	4	24
2	5	5	4	5	5	24
3	5	4	3	4	5	21
4	4	5	4	4	4	21
5	5	5	3	5	5	23
6	4	5	4	3	5	21
7	5	5	4	5	5	24
8	5	4	5	5	5	24
9	4	4	4	4	5	21
10	5	5	5	5	5	25
11	3	5	4	5	5	22
12	4	4	5	3	4	20
13	3	5	4	4	4	20
14	3	5	4	5	4	21
15	4	5	3	3	5	20
16	4	5	5	5	4	23
17	5	3	4	5	3	20
18	4	4	3	5	4	20
19	4	5	5	3	4	21
20	4	4	5	4	4	21
21	4	4	4	4	4	20
22	4	5	5	5	4	23
23	5	5	5	4	5	24
24	5	4	4	5	5	23
25	5	4	5	5	5	24
26	4	4	5	4	4	21
27	5	4	5	5	5	24
28	4	4	4	5	3	20
29	4	3	5	5	4	21
30	4	5	5	5	5	24

Tabulasi jawaban responden Variasi Kinerja

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	5	4	4	22
3	4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	5	5	22
5	4	5	5	5	4	23
6	3	3	4	5	5	20
7	4	4	4	4	4	20
8	3	4	4	3	5	19
9	5	4	5	5	5	24
10	5	5	4	4	4	22
11	5	4	4	5	4	22
12	3	4	4	4	4	19
13	5	5	3	4	5	22
14	4	4	5	5	5	23
15	4	5	3	5	4	21
16	4	5	5	4	4	22
17	5	4	5	5	5	24
18	4	5	5	5	4	23
19	5	5	4	4	4	22
20	4	4	4	3	4	19
21	5	5	5	5	5	25
22	5	4	5	5	4	23
23	3	4	4	4	4	19
24	2	4	4	4	5	19
25	4	4	5	5	5	23
26	4	5	3	5	5	22
27	4	4	5	4	5	22
28	5	5	5	4	4	23
29	4	4	3	4	4	18
30	5	4	4	5	4	22

Lampiran 4

Regresi Linier Berganda

REGRESSION

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA*		Enter

a. All requested variables entered

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.376	2	10.688	10.261	.000 ^a
Residual	28.124	27	1.042		
Total	49.500	29			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (Constant)	-.636	3.386		-.188	.852
DISIPLIN KERJA	.343	.113	.441	3.035	.005
LINGKUNGAN KERJA	.351	.099	.516	3.551	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 5

VALIDITAS DISIPLIN

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	-.185	.074	.276	.347	.595**
	Sig. (2-tailed)		.327	.696	.141	.060	.000
	N	30	30	.30	.30	.30	.30
P2	Pearson Correlation	-.185	1	-.051	-.115	.345	.359
	Sig. (2-tailed)	.327		.787	.545	.062	.052
	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30
P3	Pearson Correlation	.074	.051	1	.089	-.103	.433*
	Sig. (2-tailed)	.696	.787		.642	.587	.017
	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30
P4	Pearson Correlation	.276	-.115	.089	1	-.005	.534**
	Sig. (2-tailed)	.141	.545	.642		.979	.002
	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30
P5	Pearson Correlation	.347	.345	-.103	-.005	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.060	.062	.587	.979		.001
	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30
Total	Pearson Correlation	.598*	.359	.433*	.534**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.052	.017	.002	.001	
	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30

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

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

Lampiran 6

VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	-.425*	.216	.310	.101	.699**
	Sig. (2-tailed)		.019	.252	.959	.596	.000
	N	30	30	.30	.30	.30	.30
P2	Pearson Correlation	.425*	1	.028	.062	-.167	.499*
	Sig. (2-tailed)	.019		.818	.745	.378	.013
	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30
P3	Pearson Correlation	.216	.028	1	.380*	.142	.654**
	Sig. (2-tailed)	.252	.818		.038	.455	.000
	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30
P4	Pearson Correlation	.310	.062	.380	1	.239	.708**
	Sig. (2-tailed)	.095	.745	.038		.204	.000
	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30
P5	Pearson Correlation	-.101	-.167	.142	.239	1	.312
	Sig. (2-tailed)	.596	.378	.455	.204		.093
	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30
Total	Pearson Correlation	.699*	.449*	.654**	.708**	.312	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.000	.093	
	N	.30	.30	.30	.30	30	.30

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

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

Lampiran 7

VALIDITAS KINERJA

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson	1	-.120	.116	.192	.107	.563**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.528	.396	.308	.572	.001
	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30
P2	Pearson	-.120	1	.013	.023	.172	.420*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.528		.946	.904	.365	.021
	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30
P3	Pearson	.116	.013	1	.867*	.058	.608**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.396	.946		.000	.762	.000
	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30
P4	Pearson	.192	.023	.867**	1	.000	.596**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.308	.904	.000		1.000	.001
	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30
P5	Pearson	.107	.172	.058	.000	1	.517**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.572	.365	.762	1.000		.001
	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30
Total	Pearson	.563**	.420*	.608**	.596*	.517**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.001	.021	.000	.001	.001	
	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30

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

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

Lampiran 8

Reliability DISIPLIN

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	N of Items
.712	.664	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.30	.651	30
P2	4.47	.629	30
P3	4.33	.711	30
P4	4.47	.730	30
P5	4.43	.626	30

Inter-Item Correlation Matrix

	P1	P2	P3	P4	P5
P1	1.000	-.185	.074	.276	.347
P2	-.185	1.000	-.051	-.115	.345
P3	.074	-.051	1.000	.089	-.103
P4	.276	-.115	.089	1.000	-.005
P5	.347	.345	-.103	.005	1.000

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	16.7	16.7	16.7
4	12	40.0	40.0	56.7
5	13	43.3	43.3	100.0
Total	20	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10.0	10.0	16.0
4	11	36.7	36.7	46.7
5	16	53.3	53.3	100.0
Total	20	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	17	56.7	56.7	56.7
5	13	43.3	43.3	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Lampiran 9

Reliability LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	N of Items
.314	.475	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.17	.791	30
P2	4.33	.547	30
P3	4.27	.740	30
P4	4.43	.679	30
P5	4.43	.504	30

Inter-Item Correlation Matrix

	P1	P2	P3	P4	P5
P1	1.000	.425	.216	.310	-.101
P2	.425	1.000	.028	.062	-.167
P3	.216	.028	1.000	.380	.142
P4	.310	.062	.380	1.000	.239
P5	-.101	-.167	.142	.239	1.000

Item-Total Statistic

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
P1	17.47	2.189	.373	.285	.382
P2	17.30	3.045	.181	.199	.506
P3	17.37	2.378	.355	.162	.414
P4	17.20	2.303	.448	.248	.334
P5	17.20	3.338	.052	.109	.561

Frequency Table DISIPLIN

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	4	13.3	13.3	16.7
4	14	46.7	46.7	63.3
5	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.3	3.3	3.3
4	18	60.0	60.0	63.3
5	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	13.3	13.3	13.3
4	12	40.0	40.0	53.3
5	14	46.7	46.7	100.0
Total	20	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	13.3	13.3	13.3
4	8	26.7	26.7	40.0
5	18	60.0	60.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.7	5.7	6.7
4	13	43.3	43.3	50.0
5	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 10

Reliability KINERJA

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	N of Items
206	463	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3.00	.587	30
P2	3.03	.490	30
P3	2.93	.365	30
P4	2.90	.305	30
P5	2.67	.547	30

Item-Total Statistic

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
P1	11.53	1.085	.113	.070	.393
P2	11.50	1.293	.031	.053	.436
P3	11.60	1.145	.371	.755	.195
P4	11.63	1.206	.401	.758	.208
P5	11.87	1.085	.161	.061	.336

Frequency Table KINERJA

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12.2	16.7	16.7
3	20	48.8	66.7	83.3
4	5	12.2	16.7	100.0
Total	30	73.2	100.0	
Missing System	11	26.8		
Total	41	100.0		

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7.3	10.0	10.0
3	23	56.1	76.7	86.7
4	4	9.8	13.3	100.0
Total	30	73.2	100.0	
Missing System	11	26.8		
Total	41	100.0		

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7.3	10.0	10.0
3	26	63.4	86.7	96.7
4	1	2.4	3.3	100.0
Total	30	73.2	100.0	
Missing System	11	26.8		
Total	41	100.0		

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	73.3	10.0	10.0
3	27	65.9	90.0	100.0
Total	30	73.2	100.0	
Missing System	11	26.8		
Total	41	100.0		

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	27.8	36.7	36.7
3	18	43.9	60.0	96.7
4	1	2.4	3.3	100.0
Total	30	73.2	100.0	
Missing System	11	26.8		
Total	41	100.0		

PEMERINTAH KOTA PALEMBANG
CAMAT SUKARAMI
Jl. Kebun Bunga No. 2 Km. 9 Telp. 411901
PALEMBANG

Palembang, 12 Juni 2015

: 070 / 347 / SKR / 2015

: Biasa

: -

: Izin Pengambilan data / Penelitian

Kepada

Yth. **Nandha Pelaputra**

di-

Palembang

Menindaklanjuti surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Palembang
12 Mei 2015 Nomor : 070/1087/BAN.KBP/2015, perihal Izin Pengambilan Data / Penelitian,
ini memberi izin kepada :

<i>Nama</i>	<i>Nim</i>	<i>Judul penelitian</i>
Nandha Pelaputra	212011142	<i>Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sukarami Kota Palembang</i>

melakukan pengambilan data secara langsung
Pengambilan Data : 20 Mei 2015 s.d 20 Agustus 2015

Catatan :

Sebelum melakukan penelitian/survey/riset terlebih dahulu melapor kepada Pemerintah setempat.

Penelitian tidak diizinkan menanyakan soal politik, dan melakukan penelitian/survey/riset yang sifatnya tidak ada hubungan dengan judul yang telah diprogramkan.

Dalam melakukan Penelitian/survey/riset agar dapat mentaati peraturan perundang-undangan dan adat istiadat yang berlaku didaerah setempat.

Apabila izin penelitian/survey/riset telah habis masa berlakunya. sedang tugas penelitian/survey/riset belum selesai maka harus ada perpanjangan izin.

Setelah selesai mengadakan Penelitian/survey/riset diwajibkan memberikan laporan tertulis Kepada Walikota Palembang melalui Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Palembang dan Camat Sukarami Palembang.

Demikian untuk dimaklumi dan untuk dibantu seperlunya.



DRS. G.A. PUTRA JAYA
Pembina
NIP. 196309161984111001



PEMERINTAH KOTA PALEMBANG
KECAMATAN SUKARAMI

Jl. Kebun Bunga No. 2 Km. 9 Telp. 411901
PALEMBANG

SURAT KETERANGAN
Nomor : 070/ 383 /SKR /2015

bertandatangan di bawah ini :

Nama : SYARIANSYAH ISMAIL, S.STP,M.Si
Jabatan : Sekretaris Camat Sukarami Palembang

an ini menerangkan, bahwa :

Nama : Nandha Pelaputra
NIM : 212011142
Judul Penelitian : Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sukarami Palembang.

an ini menerangkan bahwa memang benar Mahasiswa yang namanya tersebut diatas melakukan pengambilan data di Kecamatan Sukarami dari 20 Mei 2015 s.d 20 tus 2015.

kian Surat keterangan ini di buat untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Palembang, 24 Juli 2015
An. CAMAT SUKARAMI PALEMBANG
Sekretaris Camat



SYARIANSYAH ISMAIL, S.STP, M.Si
PENATA TK. I/III. d
NIP.19830915200101002

Jadwal Penelitian

Keterangan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survei Pendahuluan	■	■	■																					
Laporan Survei Pendahuluan				■																				
Proposal						■	■	■																
Seminar Proposal								■																
Revisi Seminar										■	■	■												
Pengambilan Data											■	■	■	■	■									
Pengolahan Data													■	■	■	■								
Analisis Hasil Penelitian																	■	■	■	■				
Penggandaan Penelitian																			■	■				
Ujian Komprehensif																					■	■	■	■
Perbaikan Skripsi																								■

Peneliti, 2015



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Nandha Pelaputra
Place/Date of Birth : February, 25th 1991
Test Times Taken : +1
Test Date : July 26th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 45
Structure Grammar : 36
Reading Comprehension : 40
OVERALL SCORE : 403

Palembang, July 26th, 2015

Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

360/J-10/FEB-UMP/SHA/VII/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

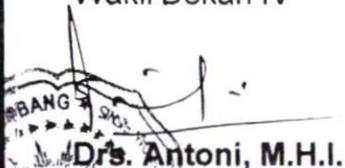
NAMA : NANDHA PELAPUTRA
NIM : 212011142
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (15) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 13 Juli 2015
an. Dekan

Wakil Dekan IV




Dr. Antoni, M.H.I.



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

MAHASISWA : NANDHA PELAPUTRA	PEMBIMBING
: 212011142	KETUA : ZALEHA TRIHANDAYANI. S.E., M.Si
RAM STUDI : MANAJEMEN S.D.M	ANGGOTA :
SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SUKARAMI PALEMBANG	

TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
		KETUA	ANGGOTA	
18/5 ¹⁵	Bab I & II kata	Y		perbaik
19/5 ¹⁵	Bab I & II	Y		perbaik
21/5 ¹⁵	Bab I & II	Y		perbaik
22/5 ¹⁵	Bab I & II	Y		ACC
29/5 ¹⁵	Bab III operasional	Y		perbaik
3/6 ¹⁵	Bab III masalah	Y		perbaik
6/6 ¹⁵	Bab III	Y		perbaik
12/6 ¹⁵	Bab III	Y		ACC
15/6 ¹⁵	Bab IV Analisis	Y		perbaik
17/6 ¹⁵	Bab IV	Y		perbaik
20/6 ¹⁵	Bab IV Analisis	Y		perbaik
24/6 ¹⁵	Bab IV	Y		perbaik
3/7 ¹⁵	Bab IV	Y		perbaik
11/7 ¹⁵	Bab IV	Y		ACC
24/7 ¹⁵	Bab V	Y		perbaik
25/7 ¹⁵	Bab V	Y		ACC

Uji Ujian

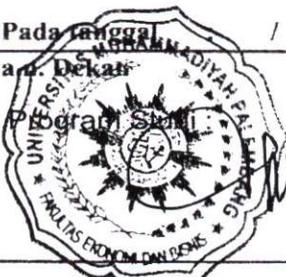
TAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal / /

and. Dekan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

umpalembang.ac.id

Email : febumplg@umpalembang.ac.id

mat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ari/Tanggal : Sabtu, 08 Agustus 2015
aktu : 13.00 – 17.00 WIB
ama : Nandha Pelaputra
im : 212011142
ogram Studi : Manajemen
dang Skripsi : Sumber Daya Manusia
dul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT
SUKARAMI PALEMBANG**

**SELAH DIPERHATIKAN DAN DISETUJUI OLEH PENGUJI DAN PEMBIMBING
SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
	Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si	Pembimbing	27-08-2015	
	Dr. Hj. Sri Rahayu, S.E., M.M	Ketua Penguji	24-08-2015	
	Mismiwati Abdullah, S.E., M.P	Penguji I	21-08-2015	
	Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si	Penguji II	27-08-2015	

Palembang, Agustus 2015

Mengetahui,

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN. 0216057001