



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
BOGOR BARAT**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Diyana Faiqoh Septiani

021119092

diyanafaiqohseptiani23@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

OKTOBER 2023



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
BOGOR BARAT**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D.)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

The image shows two official stamps and handwritten signatures. The top stamp is circular with the text 'FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS' and 'UNIVERSITAS PAKUAN' around a central emblem. The bottom stamp is a smaller, similar emblem. Handwritten signatures in black ink are written over the stamps and extend to the right.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
BOGOR BARAT**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Selasa, tanggal 24 Oktober 2023

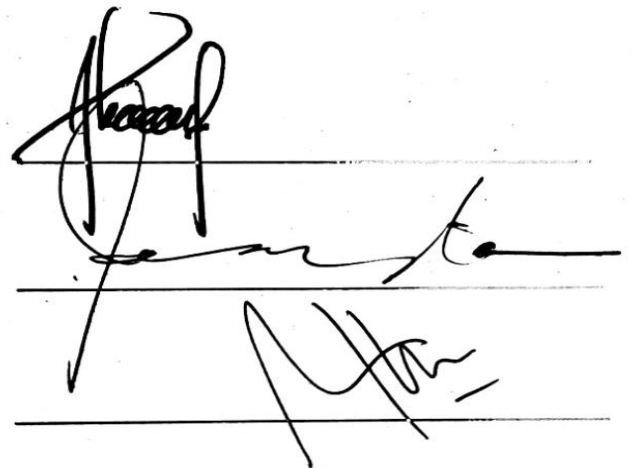
Diyana Faiqoh Septiani
021119092

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Hari Muharam, SE., MM., CSEP, CPMP
C.Eshter)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., MM., CA)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diyana Faiqoh Septiani

NPM : 021119092

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Oktober 2023



Diyana Faiqoh Septiani
021119092

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

DIYANA FAIQOH SEPTIANI. 021119092. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Barat. Di bawah bimbingan : EDY SUDARYANTO dan NANCY YUSNITA. 2023.

Sumber Daya Manusia adalah unsur utama dalam suatu organisasi instansi pemerintahan yang harus diperhatikan. Sumber daya yang baik merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Disiplin Kerja merupakan ketaatan atau tingkah laku seseorang atau kelompok sesuai prosedur. Kurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya, karena kondisi kerja yang baik membuat pegawai menikmati pekerjaan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai terhadap instansi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan responden Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat. Pemilihan responden dilakukan dengan menggunakan *sampling* jenuh atau sensus dengan total responden 15 Pegawai Negeri Sipil Non Struktural. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara dan metode analisis data menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Korelasi Linier Berganda, Uji T, Uji F Dan Analisis Koefisien Determinasi.

Terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan bogor barat hal ini di lihat dari hasil analisis koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai $r^2 = 0,853$. hal ini membuktikan bahwa variabel dari kinerja di kantor kecamatan bogor barat di pengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 85,3% dan sisanya 14,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dan secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

PRAKATA

Alhamdulillah Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunianya, Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan proposal ini dengan sebaik-baiknya. Dan tidak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat nya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Barat”**.

Dalam penyusunan proposal ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan. Selama penulisan ini banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, adik dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan agar selalu diberikan kelancaran.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, SE., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan I Bidang Keuangan & SDM Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Enok Rusmanah, SE, M.Acc. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Tutus Rully, SE., MM. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM, CA. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi untuk mengarahkan penulis dalam menyusun proposal ini.
9. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE, MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi untuk mengarahkan penulis dalam menyusun proposal ini.

10. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha dan karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
11. Para staf dan pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat yang sudah membantu dalam proses penyusunan proposal ini.
12. Kepada teman-teman seperjuangan Widiya Putri, Amelia Putri dan Siti Rifa Mahmudah yang selalu memberikan motivasi kepada penulis serta menjadi teman diskusi saat penyusunan proposal ini dibuat.
13. Kepada teman-teman kelas C manajemen angkatan 2019 yang memberikan kenangan serta hiburan selama kuliah bagi penulis.
14. Terakhir, diri saya sendiri Diyana Faiqoh Septiani atas segala kerja keras dan semangat sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas proposal penelitian ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan serta semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Akhir kata dengan kerendahan hati penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga proposal penelitian ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Bogor, Juni 2023

Diyana Faiqoh Septiani

DAFTAR ISI

Skripsi.....	ii
ABSTRAK	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Secara Praktis	9
1.4.2 Secara Akademis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Disiplin.....	11
2.2.1 Pengertian Disiplin	11
2.2.2 Indikator Disiplin.....	12
2.2.3 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	13
2.2.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	14
2.3 Lingkungan Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	16

2.4	Kinerja Pegawai	18
2.4.1	Pengertian Kinerja Pegawai	18
2.4.2	Indikator Kinerja Pegawai	18
2.4.3	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	20
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Berpikir	22
2.5.1	Penelitian Sebelumnya.....	22
2.5.2	Kerangka Berpikir	26
2.6	Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN		29
3.1	Jenis Penelitian	29
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	29
3.2.1	Objek Penelitian	29
3.2.2	Unit Analisis	29
3.2.3	Lokasi Penelitian	29
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	29
3.3.1	Jenis Data	29
3.3.2	Sumber Data Penelitian	30
3.4	Operasional Variabel.....	30
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	33
3.5.1	Sampel Penelitian	33
3.6	Metode Pengumpulan Data	33
3.6.1	Data primer.....	33
3.6.2	Data Sekunder	34
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.7.1	Uji Validitas	34
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	37
3.8	Metode Analisis Data	38
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	38
3.8.2	Analisis Regresi Linear Berganda	39
3.9	Uji Asumsi Klasik	40
3.9.1	Uji Normalitas	40
3.9.2	Uji Multikolinearitas.....	40
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas	40
3.10	Uji Hipotesis	41

3.10.1	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	41
3.10.2	Uji Signifikan simultan (uji f).....	41
3.10.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1	Hasil Penelitian	44
4.1.1	Sejarah Kantor Kecamatan Bogor Barat	44
4.1.2	Visi Dan Misi Kantor Kecamatan Bogor Barat.....	44
4.1.3	Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Barat.	45
4.2	Profil Responden	46
4.2.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Kantor Kecamatan Bogor Barat	46
4.2.2	Karakteristik responden berdasarkan usia pada Kantor Kecamatan Bogor Barat	46
4.2.3	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Kantor Kecamatan Bogor Barat	47
4.2.4	Karakteristik responden berdasarkan lama kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat	48
4.3	Metode Analisis Data	48
4.4	Uji Asumsi Klasik	78
4.4.1	Uji Normalitas	78
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	79
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	79
4.5	Uji Hipotesis	80
4.5.1	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	80
4.5.2	Uji Signifikan simultan (uji f).....	82
4.5.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	82
4.6	Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian	83
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1	Kesimpulan	87
5.2	Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.....	2
Tabel 1.2 Unsur Pengukuran Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bogor Barat.	3
Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.	4
Tabel 1.4 Tabel Penilaian Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.....	4
Tabel 1.5 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat.....	5
Tabel 1.6 Observasi Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat.....	6
Tabel 1.7 Kondisi Fasilitas Kerja Kantor Kecamatan Bogor Barat.	7
Tabel 2. 1 Kesepadanan penilaian kinerja PP Nomor 30 Tahun 2019 dengan Teori Mangkunegara 2017.....	20
Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 3.1 operasional variabel pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan bogor barat.	30
Tabel 3. 2 Skala likert untuk Variabel Disiplin Dan Kinerja.....	34
Tabel 3. 3 Skala likert untuk Variabel Lingkungan Kerja	34
Tabel 3. 4 Hasil uji validitas variabel disiplin kerja.....	35
Tabel 3. 5 Hasil uji validitas variabel lingkungan.....	36
Tabel 3. 6 Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai	36
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	37
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 3. 10 Interpretasi Hasil	39
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada	46
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia pada Kantor.....	46
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	47
Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan lama kerja pada.....	48
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat ketepatan waktu pegawai datang ke tempat kerja”	49
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pegawai tidak meninggalkan tempat kerja”	49
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pegawai menerima konseskuensi atas ketidakhadiran”	50
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pegawai mematuhi jam istirahat”	50
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pegawai melaksanakan tugas tepat waktu”	51
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat ketaatan pegawai terhadap jam kerja”.....	51

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menjaga kebersihan dan kerapian dalam berpakaian”	52
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku di instansi”	53
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pemahaman fungsi dan tugas pegawai”	53
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat ketelitian dalam menjalankan tugas dan penyelesaian tugas sebaik-baiknya”	54
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat penggunaan peralatan sesuai standar”	54
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat menjaga kerahasiaan instansi”	55
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pegawai menyelesaikan tugas hingga selesai”	56
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat sopan santun pegawai dalam bekerja”	56
Tabel 4. 19 Rekapitulasi dan rata – rata dari responden terhadap disiplin kerja	57
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat penerangan sumber sinar yang cukup sesuai dengan kebutuhan kerja”	59
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat penerangan etansitan cahaya lampu sesuai dengan kebutuhan kerja”	59
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat penerangan ditempat kerja sangat membantu pegawai dalam aktivitas kerja”	60
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Alat pendingin (AC) sangat mendukung dalam proses bekerja secara produktif”	60
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Ventilasi udara di sekitar ruang kerja membuat fisik tetap segar dan tidak mudah lelah dalam bekerja”	61
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat kondisi suhu udara di tempat kerja berfungsi dengan baik dan tidak mempengaruhi suhu tubuh pegawai”	61
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi suara di dalam kantor terhindar dari suara percakapan”	62
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi suara terhindar dari alat-alat kantor dan mesin-mesin”	63
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi suara bising yang ditimbulkan oleh ruangan pekerjaan lain dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja” ...	63
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat keamanan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan”	64
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat kelengkapan fasilitas p3k yang disediakan instansi”	64
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat keamanan disetiap ruangan dengan menggunakan CCTV”	65

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi dan tidak mengganggu konsentrasi bekerja”	65
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai pegawai dalam bekerja”	66
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai “Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja”	67
Tabel 4. 36 Rekapitulasi dan rata – rata dari responden terhadap lingkungan kerja.	67
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	68
Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar organisasi”	69
Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan”	70
Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti”	70
Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan”	71
Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan”	71
Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memanfaatkan/ menggunakan anggaran dengan efektif dan efisien”	72
Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai berkomitmen dalam penyelesaian tugas”	72
Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan”	73
Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan”	74
Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja”	74
Tabel 4. 48 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai bertanggung jawab terhadap resiko atas pekerjaan yang ia kerjakan”	75
Tabel 4. 49 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memelihara sarana dan prasarana yang telah di pertanggung jawabkan padanya”	75
Tabel 4. 50 Rekapitulasi dan rata – rata dari responden terhadap kinerja pegawai.	76
Tabel 4. 51 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	77
Tabel 4. 52 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4. 53 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	79
Tabel 4. 54 Hasil uji multikolinearitas	79
Tabel 4. 55 Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja	80
Tabel 4. 56 Hasil Uji Parsial Variabel Lingkungan Kerja	81
Tabel 4. 57 Hasil Uji F	82
Tabel 4. 58 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi penelitian	28
Gambar 3. 1 Kurva Distribusi Uji t.....	41
Gambar 3. 2 Kurva Distribusi Uji f.....	42
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Barat.....	45
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Gambar 4. 3 Kurva Uji T Hipotesis	81
Gambar 4. 4 Kurva Uji F Hipotesis	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Magang	94
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	95
Lampiran 3 Hasil Kuesioner Disiplin Kerja (X1)	99
Lampiran 4 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (X2).....	99
Lampiran 5 Hasil Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)	100
Lampiran 6 Hasil Uji Valilditas Variabel Disiplin Kerja.....	101
Lampiran 7 Hasil Uji Valilditas Variabel Lingkungan Kerja	102
Lampiran 8 Hasil Uji Valilditas Variabel Kinerja Pegawai.....	103
Lampiran 9 Hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja.....	104
Lampiran 10 Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja.....	104
Lampiran 11 Hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai	104
Lampiran 12 Tabel Distribusi T Tabel.....	105
Lampiran 13 Tabel Distribusi F Tabel	106
Lampiran 14 Tabel Distribusi R Tabel.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Unsur utama dalam suatu organisasi instansi pemerintahan yang harus diperhatikan adalah Sumber Daya Manusia. Dimana setiap sumber daya manusianya memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan dengan target yang telah ditetapkan. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mempertahankan ekosistemnya merupakan hasil dari upaya orang – orang yang terlibat dalam mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi sumber daya yang dimilikinya.

Maka dari itu organisasi perlu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi dan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan sangat baik. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukannya pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian. Dan dalam melaksanakan kinerja yang baik juga diperlukan pembinaan agar dapat melaksanakan tugas dengan semestinya serta dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika seperti yang didefinisikan oleh Afandi (2018). kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi hal ini didukung oleh pernyataan Nining Kurniasih & Aa Kartiwa (2021) yang menyatakan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Setelah melakukan riset penelitian didapatkan suatu permasalahan yang dimana masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam bekerja masih kurang terlaksana dengan baik.

Salah satu upaya untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin kerja pegawai. Hal ini didukung oleh pernyataan Shalahuddin (2017) yang menyatakan bahwa permasalahan dalam peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana mendisiplinkan pegawai, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar pegawai dapat dan mau bekerja dengan optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tio Hari Pratama, Amir Purba & Heri Kusmanto (2022) juga mengatakan dalam penelitiannya bahwa kurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja.

Selain faktor disiplin kerja, kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana pada tempat kerja yang berupa ruang kantor, tata letak, sarana prasarana dan hubungan kerja sesama rekan kerja. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dan benar sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan instansi. Hal ini didukung oleh pernyataan Tolo dalam Gregorius Fandi Raja Serena dan Puspita Wulansari (2022) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh pada pegawai yaitu menjadi lebih giat bekerja dan mampu berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat.

Kantor Kecamatan merupakan perangkat daerah yang berada di bawah kota Administrasi/Kabupaten Administrasi. Kecamatan Bogor Barat sebagai salah satu Kecamatan di wilayah Bogor Barat, dengan membawahi 16 (Enam Belas) Kelurahan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kecamatan di Kota Bogor diatur oleh Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 116 Tahun 2018 tentang uraian tugas dan fungsinya serta tata kerja jabatan struktural di lingkungan Kecamatan. Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat kelurahan serta melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Walikota untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Berkaitan dengan pelayanan publik, pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Barat harus dapat mengatur dengan jelas hak dan kewajiban pemberi pelayanan (Pegawai Kecamatan Bogor Barat) dan yang diberi pelayanan (Masyarakat Kecamatan Bogor Barat) karna masyarakat setiap daerah memiliki hak untuk mengawasi jalannya instansi pemerintahan. Dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan semestinya diharapkan agar setiap Pegawai Negeri Sipil dapat memberikan pelayanan yang prima, tidak mempersulit ataupun menyalahgunakan jabatan sehingga kualitas pelayanan menjadi buruk dan masyarakat mulai terbiasa dengan pelayanan yang tidak sesuai dengan aturan dan tata cara yang sesungguhnya. Maka dari itu, pemerintah harus proaktif untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memastikan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga masyarakat puas dan bangga terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Berikut tabel jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Camat	1
2.	Sekretaris Kecamatan	1
3.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1
4.	Kasubag Keuangan Perencanaan dan Pelaporan	1
5.	Kasi Pemerintahan	1
6.	Kasi Pengendalian Pembangunan	1

7.	Kasi Perekonomian	1
8.	Kasi Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat	1
9.	Kasi Kemasyarakatan	1
10.	Bendahara	1
11.	Analisis Kemasyarakatan	1
12.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	1
13.	Analisis pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah	1
14.	Analisis Perekonomian	1
15.	Analisis Pembangunan	1
16.	Analisis Keamanan	1
17.	Analisis Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	1
18.	Pengelola Pembinaan dan Pengembangan Perekonomian	1
19.	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	1
20.	Pengelola Keuangan	1
21.	Pengelola Keamanan dan Ketertiban	2
22.	Pengadministrasi Pemerintahan	1
23.	Pengadministrasi Kemasyarakatan	1
Jumlah		24

Sumber : Data Kecamatan Bogor Barat (2023)

Tabel 1.1 Menunjukkan keseluruhan jabatan pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Barat. Dengan total 24 pegawai PNS belum termasuk pegawai non PNS (Honorar).

Setiap perusahaan atau organisasi harus menyediakan metode untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan hasil evaluasi tersebut dapat digunakan untuk menginformasikan manajemen tentang kenaikan gaji/ upah, tujuan jangka panjang, peningkatan retensi pegawai dan berbagai faktor penting lainnya yang dapat membantu para pegawai menjadi lebih baik di tempat kerja. Berikut unsur-unsur penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.

Tabel 1.2 Unsur Pengukuran Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bogor Barat.

No.	Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	
	Perilaku Kerja	Sasaran Kinerja Pegawai
1.	Orientasi Pelayanan	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
2.	Komitmen	
3.	Inisiatif Kerja	
4.	Kerjasama	
5.	Kepemimpinan	

Sumber : PP Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja pegawai terdiri dari perilaku kerja dan sasaran kinerja pegawai. Yang dimana perilaku kerja yang terdiri dari Orientasi Pelayanan, Komitmen, Inisiatif Kerja, Kerjasama, dan Kepemimpinan yang memiliki bobot 40%, sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) memiliki bobot 60%. Dengan predikat angka sebagai berikut:

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.

No.	Kategori	Keterangan
1.	Sangat baik	Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) < x < 120 angka (seratus dua puluh)
2.	Baik	Nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) < x < angka 120 (seratus dua puluh)
3.	Cukup	Nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) < x < angka 90 (sembilan puluh)
4.	Kurang	Nilai dengan angka 50 (lima puluh) < x < angka 70 (tujuh puluh)
5.	Sangat kurang	Nilai dengan angka < angka 50 (lima puluh)

Sumber : PP Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019

Penilaian kinerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan manajemen dalam menilai kinerja pegawainya dengan membandingkan kinerja pada suatu periode tertentu yang umumnya dilakukan setiap akhir tahun. Yang bertujuan untuk memperbaiki atas kinerja pegawai yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Untuk dapat menaikan peringkat instansi, instansi harus memiliki kinerja pegawai yang baik bahkan meningkat setiap tahunnya. Berikut Tabel penilaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Barat.

Tabel 1.4 Tabel Penilaian Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.

No.	Aspek penilaian	Bobot	Pencapaian Kinerja		
			2020	2021	2022
Perilaku Kerja					
1.	Orientasi Pelayanan	40%	88,33	89,40	89,73
2.	Komitmen		83,60	87,43	83,33
3.	Inisiatif		84,60	90,93	84,27
4.	Kerja sama		84,73	88,03	84,73
Target Kinerja					
1.	Sasaran kinerja pegawai	60%	89,00	92,21	88,65
	Rata-rata		86,05	89,60	86,14
	Kategori		Cukup	Cukup	Cukup

Sumber : Data Kecamatan Bogor Barat (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 menjelaskan tentang penilaian kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat dari tahun 2020-2022. Unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja pegawai mencakup orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif, kerja sama dan juga sasaran kerja pegawai. Dari tabel 1.4 penilaian kinerja pegawai di atas dapat dilihat bahwa adanya penurunan perilaku kerja terhadap aspek komitmen, inisiatif, dan kerjasama. Pada aspek sasaran kinerja pun mengalami penurunan tiap tahunnya. Penilaian diatas masih tergolong kategori cukup yang artinya belum sesuai dengan harapan karena masih terdapat penilaian kinerja yang belum optimal dan belum memenuhi target yang ditentukan oleh Kantor Kecamatan Bogor Barat.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara jelas diatur dengan kewajiban dan larangan yang tidak boleh dilanggar dan harus dipatuhi, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dengan ketentuan pengertian disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. salah satu unsur pendukung tercapainya tujuan organisasi adalah kedisiplinan yang mencerminkan kesadaran dan itikad baik yang dilandasi kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku untuk mencapai pelaksanaan tugas dan hasil kerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu , untuk mewujudkan tujuan instansi hal pertama yang harus dilakukan adalah membangun dan mengendalikan kesadaran disiplin pegawai. Dengan demikian kedisiplinan pegawai merupakan kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan.

Disiplin di dalam instansi harus dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka ada beberapa indikator disiplin yang harus dilihat. Menurut Edy Sutrisno (2018) indikator disiplin diantaranya yaitu kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan dan peraturan pegawai. Salah satu indikator untuk melihat baik atau tidaknya kinerja dapat dilihat dari segi ketidakhadiran pegawai, berikut data ketidakhadiran pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat periode 2020-2022.

Tabel 1.5 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jenis Kehadiran			Jumlah Ketidakhadiran
			Sakit	Alpa	Cuti	
1.	2020	15	19	15	83	117
2.	2021	15	14	8	104	126
3.	2022	15	14	19	97	130

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Bogor Barat (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat dilihat data absensi pegawai kantor kecamatan bogor barat mengalami permasalahan yang terjadi absensi terendah berada pada tahun 2020 dan tertinggi berada di tahun 2022. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Pada tahun 2020 terjadi 15 kali absen, pada tahun 2021 menurun menjadi 8 kali absen dan pada tahun 2022 terjadi peningkatan menjadi 19 kali absen.

Adapun pengamatan dan informasi yang juga peneliti peroleh yaitu kurang adanya ketertiban pegawai dalam menggunakan jam kerja untuk bermain media sosial ataupun bermain game, mengobrol hal-hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan, serta masih adanya beberapa pegawai yang sering datang terlambat, serta masih adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaan saat jam kerja tanpa izin atasan.

Peraturan untuk ketentuan waktu masuk kantor dan waktu pulang pada Kantor Kecamatan Bogor Barat sebagai berikut:

1. Waktu masuk kantor pukul 07.30 wib (Apel pagi pada hari senin).
2. Waktu istirahat pukul 12.00 wib – 13.00 wib.
3. Waktu pulang pukul 16.00 wib.

Berdasarkan pengamatan peneliti masih adanya beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja seperti telat mengikuti apel pagi yang dimulai pukul 07.30 wib. Begitu juga pada saat istirahat dimana pegawai harus masuk kembali setelah istirahat pada pukul 13.00 wib tetapi masih ada pegawai yang datang diatas pukul 13.00 wib.

Selain ketentuan waktu masuk dan pulang kerja, ketetapan lainnya yaitu mengenai pakaian seragam yang harus digunakan oleh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bogor Barat sebagai berikut:

1. Hari senin memakai pakaian dinas harian (PDH) Linmas
2. Hari selasa memakai pakaian kemeja formal casual.
3. Hari rabu memakai kemeja putih dengan bawahan gelap.
4. Hari kamis memakai pakaian adat sunda.
5. Hari jum'at memakai pakaian olahraga dan siang hari setelah jam istirahat memakai pakaian batik.

Berdasarkan pengamatan peneliti masih adanya pegawai yang belum memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti masih ada pegawai tidak memakai pakaian batik pada hari jum'at setelah jam istirahat.

Selain kedisiplinan pegawai, kondisi lingkungan kerja tentunya juga harus sesuai dengan kebutuhan dari pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sebagai manusia pegawai tentunya sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan pada lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja menjadikan fasilitas pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga dapat mempermudah dan membantu pekerjaan lebih optimal. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik, maka dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Ada beberapa indikator lingkungan kerja yang harus dilihat. Menurut Sutrisno (2017) indikator lingkungan kerja diantaranya yaitu: penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan bekerja, tata letak peralatan.

Tabel 1.6 Observasi Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat

No.	Indikator	Kondisi	Keterangan
1.	Penerangan	Cukup Baik	Pencahayaan lampu diruang kerja cukup baik.
2.	Suhu Udara	Kurang Baik	Kurangnya ventilasi udara dan kondisi AC yang kadang kurang stabil.
3.	Tingkat Kebisingan	Baik	Tidak adanya suara kebisingan di sekitar tempat kerja.
4.	Tata Letak Peralatan	Kurang Baik	Masih adanya kekeliruan dalam penataan barang.
5.	Keamanan Dalam Bekerja	Baik	Keamanan dalam bekerja sudah baik.

Sumber: Observasi Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat (2023)

Tabel 1.6 dari hasil wawancara dengan narasumber dan observasi di Kantor Kecamatan Bogor Barat dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada pada Kantor Kecamatan Bogor Barat berada dalam kondisi cukup baik. Namun masih ada beberapa faktor seperti faktor suhu udara dalam ruang kerja pada di Kantor Kecamatan Bogor Barat mengalami kondisi yang kurang baik seperti kurangnya ventilasi untuk keluar masuk udara di setiap ruangan dan juga AC di beberapa ruangan yang mati sehingga membuat pegawai mengalami ketidaknyamanan dalam lingkungan kerjanya.

Faktor tata letak peralatan juga menjadi faktor dalam lingkungan kerja karena mengalami kondisi yang kurang baik dimana masih adanya tata kelola arsip yang masih berserakan dimana-mana, masih adanya kertas yang tidak tersusun dengan rapi, dan juga adanya peralatan dengan kondisi yang tidak baik masih berada diatas meja yang hanya membuat tata ruang menjadi sempit dan sesak pegawai di dalam ruang kerjanya.

Berdasarkan informasi yang yang disampaikan pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat diketahui bahwa fasilitas yang disediakan sudah memadai, namun ternyata masih beberapa fasilitas yang kondisinya perlu dilakukan perbaikan dikarenakan rusak, antara lain:

Tabel 1.7 Kondisi Fasilitas Kerja Kantor Kecamatan Bogor Barat.

No	Peralatan	Jumlah	Kondisi
1	Personal komputer/ Pc	28 unit	3 rusak
2	Printer	68 unit	6 rusak
3	Pendingin ruangan/ AC	17 unit	5 kurang baik
4	Filling cabinet	23 unit	5 rusak
5	Meja kerja	53 unit	1 rusak
6	Mesin penghancur kertas	1 unit	1 Kurang baik
6	Sofa	14 unit	4 rusak

Sumber: Data Kantor Kecamatan Bogor Barat (2023)

Berdasarkan tabel 1.7 di atas kondisi peralatan yang berada di Kantor Kecamatan Bogor Barat masih ada beberapa peralatan dengan kondisi yang kurang baik.

Sesuai dengan pemaparan diatas, bahwa Kantor Kecamatan Bogor Barat merupakan salah satu kantor Kecamatan yang mempunyai struktur organisasi pemerintah yang dilaksanakan oleh aparatur pegawai Kecamatan yang dimana kinerja yang dilakukan oleh pegawai Kecamatan dirasa masih belum efektif. Dari latar belakang masalah di atas yang ditemui di lapangan maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Barat”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan dalam penelitian yaitu:

1. Hasil kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat masih mengalami penurunan perilaku kerja terhadap aspek komitmen, inisiatif, dan kerjasama serta pada penilain sasaran kinerja pegawai juga mengalami penurunan dan termasuk kedalam kategori cukup.
2. Hasil data ketidakhadiran masih adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, serta masih adanya pegawai yang tidak mentaati ketentuan jam kerja dan ketentuan pakaian seragam sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
3. Hasil observasi dan wawancara dengan pihak pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat kondisi lingkungan kerja dalam kondisi cukup baik namun masih ada beerapa faktor yang kurang seperti faktor suhu udara dari ventilasi yang kurang dan tata letak peralatan yang belum tertata dengan rapi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat?
5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat?
6. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk menganalisis apakah ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat. Serta menyimpulkan hasil penelitian dan pemberian saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas dan untuk lebih mengarahkan dan memperjelas arah serta maksud dari penelitian ini, maka tujuan utama dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui lingkungan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi maupun instansi khususnya untuk pengembangan sumber daya manusia terutama pada aspek disiplin kerja dan lingkungan kerja. Selain itu juga menjadi salah satu acuan dalam mengembangkan peningkatan kinerja pegawai.

1.4.2 Secara Akademis

Secara akademis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Bagi peneliti dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan.
2. Bagi peneliti lain dapat digunakan sebagai acuan referensi bagi mahasiswa serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya terutama yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan harus dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dan responsif terhadap perubahan yang terjadi pada teknologi saat ini serta memiliki pengetahuan, kreativitas dan visi yang sama dengan yang dimiliki perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia Merupakan ilmu atau seni yang mengatur hubungan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien seperti yang diungkapkan Hasibuan (2018).

Sedangkan Kasmir (2018) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, memulai perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan koordinasi pengendalian yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, instansi atau organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edi Winata (2022) terdapat empat tujuan diantaranya yaitu :

1. Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara sebagai berikut :
 - a. menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi
 - b. mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
 - c. mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri pegawai.
 - d. menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pegawai.
 - e. mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua pegawai.
2. Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru.

3. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau instansi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif
4. Tujuan Personal adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau instansi yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Tujuan SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing instansi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat menghasilkan manfaat dalam organisasi sesuai dengan tujuan sumber daya manusia yang utama yaitu meningkatkan kontribusi pegawai terhadap instansi.

2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Khaeruman dkk (2021) Manajemen sumber daya manusia berperan mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (deskripsi kerja), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job requirement* (kebutuhan pekerjaan), serta *job evaluation* (evaluasi kerja).
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Mengawasi dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Mengawasi kemajuan serikat buruh dan perkembangannya.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja.
9. Mengatur mutasi pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.2 Disiplin

2.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya seperti yang diungkapkan Hasibuan dalam Deviyana (2021).

Disiplin menurut Edi Sutrisno dalam Khaeruman dkk (2021) diartikan sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin dalam peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut Sastrowiryo dalam Khaeruman dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan teori teori tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan ketaatan atau tingkah laku seseorang atau kelompok sesuai prosedur serta peraturan tertulis atau tidak tertulis yang dinyatakan dalam tingkah laku dan perbuatan. Dengan berlakunya peraturan tertulis dan tidak tertulis diharapkan disiplin pegawai dalam bekerja meningkat sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat.

2.2.2 Indikator Disiplin

Menurut Edy Sutrisno (2017) Disiplin dapat di indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

 - a). Para Karyawan harus datang tepat waktu.
 - b). Karyawan harus mengisi daftar hadir.
 - c). Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.
2. Waktu Kerja

Ketaatan terhadap waktu kerja yang dapat dilihat dari jam masuk, jam kerja, jam istirahat serta jam pulang yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di instansi.

 - a). Tepat waktu datang dan pulang dalam kerja;
 - b). Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja;
 - c). Karyawan wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas.
3. Peraturan Berpakaian
 - a). Kemampuan untuk menjaga penilaian, kebersihan, kerapian;
 - b). Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan;
 - c). Disiplin pada pakaian dan atribut.
4. Peraturan Melakukan Pekerjaan

Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja yang ditetapkan sesuai aturan dan pedoman kerja.

 - a). Ketelitian dalam bekerja;
 - b). Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien;
 - c). Hati-hati dalam melakukan pekerjaan.

5. Peraturan Karyawan
 - a). Sikap dalam bekerja;
 - b). Taat pada peraturan yang ditetapkan;
 - c). Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Khaeruman dkk (2021) disiplin dapat di indikatorkan sebagai berikut:

1. Tingkat absensi, menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat disiplin pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Mematuhi peraturan perusahaan, pegawai yang taat pada peraturan kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi.
3. Penggunaan waktu secara efektif, waktu kerja yang diberikan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk memenuhi target dengan tidak membuang waktu yang ada.
4. Tanggung Jawab merupakan komitmen dan kewajiban pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas dan kewajiban pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.2.3 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk organisasi. Apabila adanya pelanggaran yang dilakukan maka manajemen harus menetapkan sanksi yang jelas melalui proses yang jelas dan transparan. Seperti yang diungkapkan Agus Dharma dalam Sinambela (2016) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin diantaranya sebagai berikut:

1. Pembicaraan informasi
 Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran yang dilakukan pegawai hanyalah pelanggaran kecil, seperti terlambat masuk kerja atau istirahat siang lebih lama dari yang ditentukan. Pada saat pembicaraan usahakan menemukan penyebab pelanggaran, dengan mempertimbangkan potensi pegawai yang bersangkutan dan catatan kepegawaiannya.
2. Peringatan lisan
 Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi. Selama berlangsungnya pembicaraan, sebagai seorang pimpinan perlu berusaha memperoleh semua fakta yang relevan dan me-mintanya mengajukan pandangan. Apabila fakta telah diperoleh dan telah dinilai maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap pegawai bersangkutan.
3. Peringatan tertulis
 Diberikan untuk pegawai yang telah melanggar peraturan berulang-ulang. Tindakan ini biasanya di dahului dengan pembicaraan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.
4. Merumahkan sementara
 Merumahkan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap pegawai yang telah berulang kali melakukan pelanggaran. Tindakan

ini dapat dilakukan sebagai alternatif dari tindakan pemecatan jika pimpinan perusahaan memandang bahwa karier pegawai itu masih dapat diselamatkan.

5. Demosi
Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima pegawai. tindakan pendisiplinan ini adalah timbulnya perasaan kecewa, malu, patah semangat, atau mungkin marah pada pegawai bersangkutan.
6. Pemecatan
Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius atau pelanggaran yang terlalu sering dilakukan dan tidak dapat diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya. Keputusan pemecatan biasanya diambil oleh pimpinan pada tingkat yang lebih tinggi.

Sedangkan dalam peraturan undang-undang Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri pada pasal 8 Bab III hukuman disiplin dibagi menjadi hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Dijelaskan sebagai berikut:

1. Hukuman disiplin ringan
 - a). teguran lisan;
 - b). teguran tertulis; atau
 - c). pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. hukuman disiplin sedang
 - a). pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b). pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 - c). pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
3. hukuman disiplin berat
 - a). penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - b). Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
 - c). pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

2.2.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Edy Sutrisno dalam Khaeruman dkk (2021) Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai/karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua

Pegawai/karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan.

3. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
5. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada karyawan melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai/karyawan
Pegawai/karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai/karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan.

Sedangkan menurut Hartatik dalam Jaelani (2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepribadian
faktor penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yang berhubungan langsung dengan disiplin. sistem nilai di lihat dari sikap seseorang, dimana diasumsikan bahwa sikap itu tercermin dalam perilaku.
2. Faktor lingkungan
Sikap disiplin dalam diri seseorang adalah interaksinya dengan lingkungan terutama lingkungan sosialnya, sehingga pembentukan kedisiplinan berdasarkan kaidah-kaidah proses pembelajaran kedisiplinan akan muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Afandi dalam Deviyana Dkk (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya seperti yang diungkapkan oleh Menurut Nitisemito dalam Khaeruman (2021).

Menurut Sihombing dalam Khaeruman (2021) Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai.

Berdasarkan teori teori tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun secara umum, persepsi tentang lingkungan kerja adalah kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Karena menurut khaeruman dkk (2021) Keberhasilan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga aspek. Pertama, aspek kemampuan manajemen tenaga kerja. Kedua, aspek efisiensi tenaga kerja. Ketiga, aspek kondisi lingkungan kerja, Ketiganya saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017) terdapat 5 indikator indikator dalam lingkungan kerja, yakni:

1. Penerangan: Kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja pegawai.
2. Suhu udara: Kenyamanan yang ada di ruang kerja pegawai
3. Tingkat kebisingan: Gangguan suara yang timbul di ruang kerja pegawai
4. Keamanan bekerja: Keadaan dimana pegawai bebas dari rasa kekhawatiran aman dalam bekerja
5. Tata letak: Kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan pegawai.

Sedangkan menurut Khaeruman dkk (2021) terdapat dimensi dan indikator lingkungan kerja, yakni:

1. Aman
Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerja menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.
2. Tempat yang layak
Apabila tempat kerja yang terlalu sempit, suhu udara yang panas akan membuat pegawai tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerja menjadi tidak efektif maka diperlukannya tempat kerja yang layak dan nyaman.
3. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja
Pentingnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar pegawai merupakan pokok utama yang akan membuat pegawai menjadi giat untuk bekerja.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan dianggap baik atau memadai jika aktivitas manusia optimal, sehat dan aman. Selain itu kondisi lingkungan yang kurang baik dapat

menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Nitisemito dalam Alvionita (2022) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya:

1. Warna
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Warna dapat mempengaruhi keadaan jiwa pegawai. Kegembiraan atau ketenangan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.
2. Keamanan lingkungan kerja
Pegawai akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.
3. Penerangan
Penerangan yang dimaksud tidak hanya mencakup penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja, tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari. Karena penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
4. Pertukaran udara
pertukaran udara yang memadai di dalam ruangan meningkatkan kesegaran fisik pegawai. Kesehatan pegawai akan lebih terjamin bila tersedia ruangan yang cukup dengan adanya ventilasi.
5. Jaminan terhadap keamanan
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan. Adanya jaminan keamanan terhadap pegawai memberikan ketenangan dalam bekerja.
6. Kebisingan
Salah satu polusi yang cukup mengganggu adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien. Konsentrasi pegawai akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.
7. Tata ruang
Tata ruang tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja. Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan instansi atau perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika seperti yang diungkapkan Prawirosentono dalam Sinambela (2016)

Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard dalam Sinambela (2016) kinerja merupakan sesuatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

hal yang diperoleh baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai pada tanggung jawab yang dibebankan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, karyawan harus dapat meningkatkan kualitas dan kualitas yang ditetapkan berdasarkan peraturan perusahaan.

Dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan pemantauan dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tidak lanjut, dan sistem informasi kinerja.

Berdasarkan pengertian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab berdasarkan aturan, hukum, atau ketentuan yang berlaku dalam mencapai tujuan organisasi.

2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaannya, dengan kata lain seorang pegawai mampu melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan seorang pegawai selama periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah pegawai mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

3. **Pelaksanaan tugas**
Pelaksanaan tugas adalah menunjukkan kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaannya secara akurat atau tanpa kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah apakah pegawai dapat dipercaya untuk menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja sesuai dengan petunjuk dan bagaimana pegawai mampu berinisiatif serta bersikap proaktif dan tekun dalam pekerjaan.
4. **Tanggung jawab**
Tanggung Jawab adalah kesadaran seseorang terhadap tingkah laku atau tindakan yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 untuk mengukur kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu:

1. **Sasaran Kinerja Pegawai**

Sasaran kinerja pegawai (SKP) merupakan rencana dan sasaran kinerja tahunan yang harus diselesaikan oleh PNS. Sebagai bagian dari sistem penilaian prestasi kerja, setiap PNS wajib menyusun SKP sebagai rancangan pelaksanaan kegiatan kerja. Perancangan ini harus sesuai dengan uraian tugas dan wewenang yang semuanya dituangkan dalam struktur organisasi dan proses kerja.

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memastikan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan secara objektif dan didasarkan pada sistem prestasi dan jenjang karir. SKP, juga dikenal sebagai target kinerja pegawai. (Viandra dkk, 2017) mendefinisikan Target kinerja pegawai adalah jenis kegiatan penugasan pekerjaan atau target kerja yang bersifat objektif, diselesaikan oleh pegawai atau pegawai negeri sipil dalam jangka waktu tertentu, disusun, dan disepakati bersama antara penilai dan pegawai yang dinilai.

Standar penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yaitu:

- a. Aspek kuantitas (target *output*)
- b. Aspek kualitas (target kualitas)
- c. Aspek waktu (target waktu)
- d. Aspek biaya (target biaya)

2. **Perilaku Kerja**

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Seperti yang dijelaskan dalam pasal 40 penilaian perilaku kerja dilakukan oleh pejabat penilai kinerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung sebagaimana dimaksud dalam pasal 39 dilakukan dengan survei tertutup.

Perilaku kerja meliputi aspek:

- a. Orientasi pelayanan
- b. Komitmen

- c. Inisiatif kerja
- d. Kerja sama

Mengukur kinerja pegawai menurut Robbins dalam Novia Ruth dkk dapat diindikasikan menjadi 6 pengukuran diantaranya sebagai berikut:

1. **Kualitas**
Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan pelaksanaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. **Kuantitas**
Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
3. **Ketepatan waktu**
Merupakan aktivitas dilakukan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas**
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti (tenaga, uang, teknologi, serta bahan baku)
5. **Kemandirian**
Tingkat pegawai dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. **Komitmen**
Tingkat seorang pegawai mempunyai komitmen kerja dengan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi dimana dia bekerja.

Tabel 2. 1 Kesepadanan penilaian kinerja PP Nomor 30 Tahun 2019 dengan Teori Mangkunegara 2017.

No.	PP Nomor 30 Tahun 2019	Mangkunegara 2017
1.	Kualitas	Kualitas kerja
2.	Kuantitas Waktu Biaya	Kuantitas kerja
3.	Komitmen Inisiatif kerja Orientasi pelayanan	Pelaksanaan tugas
4.	Kerja sama	Tanggung jawab

2.4.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja suatu pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Gibson dalam Novia Ruth dkk (2021) :

1. Faktor Individu

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor pembawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya keluarga dan pengalaman.

- Kemampuan dan keterampilan : seperti skill dalam bernegosiasi, skill dalam mengoperasikan komputer atau skill berkomunikasi. Individu yang memiliki kemampuan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan tugasnya akan lebih mudah mencapai kinerja yang baik.
- Latar belakang : meliputi keluarga dan pengalaman. Individu yang berasal dari keluarga dengan kebiasaan positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan jujur akan membawa sikap positif tersebut di tempat kerja.

2. Faktor psikologis

Faktor psikologis meliputi 5 sub faktor yaitu:

- Persepsi: seorang individu yang memiliki persepsi yang buruk terhadap pekerjaan seperti menganggap bahwa pekerjaan menjadi beban yang berat, maka persepsi akan menyebabkan kinerja yang buruk pula.
- Attitude : sikap dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu sikap positif dan negatif. Individu yang memiliki sikap positif akan siap membantu, memperhatikan dll, sebaliknya individu yang memiliki sikap negatif akan mengancam, mencela dll.
- Personality : individu yang memiliki kepribadian yang baik dan sesuai dengan jenis pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.
- Pembelajaran : individu yang memiliki tingkat pembelajaran yang baik akan mampu beradaptasi dengan lebih baik dan lebih cepat terhadap perubahan lingkungan, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.
- Motivasi : individu yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan output yang dikehendaki oleh instansi.

3. Faktor Organisasi

Faktor Organisasi meliputi 5 sub faktor yaitu:

- Sumber daya : organisasi yang memiliki sumber daya atau alat yang menunjang seperti sistem informasi yang bagus maka penyelesaian pekerjaan akan menjadi lebih efisien sehingga kinerja akan semakin baik.
- Kepemimpinan : apapun jenis *leadership style* yang dimiliki seorang pemimpin harus mampu memahami potensi setiap individu sehingga dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai kinerja yang optimal.
- Penghargaan : jika *valued rewards* digunakan untuk memberikan motivasi, maka individu akan menggerakkan usaha untuk mencapai *high levels of performance*.
- Struktur : adanya struktur organisasi yang jelas akan membantu pemimpin dalam melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab serta dalam memberikan kewenangan terhadap pegawainya.

- Job design : adanya metode job design tersebut akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai, karna pekerjaan bisa lebih efisien dalam beban kerja pegawai.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Berpikir

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Gregorius Fandi Raja Serena, dkk, (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota surakarta.	X1: Disiplin X2: Lingkungan X3: Kinerja	Disiplin: 1. Tujuan kemampuan 2. Tingkat kewaspadaan pegawai 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja Lingkungan: 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non-fisik Kinerja: 1. Task performance 2. Adaptive performance 3. Contextual performance	Kuantitatif deskriptif	Disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Dengan nilai R ² sebesar 0,399 atau 39,9% yang menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 39,9% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 60,1% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian saat ini
2.	Hardi Mulyono, dkk, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di	X1: Disiplin X2: Lingkungan X3: Kinerja	Disiplin 1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja.	kuantitatif deskriptif	Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan $Y = 36.293 + 0.827X$, koefisien korelasi(R) yang sedang = 0,562, Uji T diperoleh nilai thitung = 3,901 > ttabel 1,692 dan Sig. 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hipotesis kedua (H2) Terdapat adanya

	Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau		<p>Lingkungan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan pegawai dengan pegawai. <p>Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang. 		<p>pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan $Y = 47.937 + 0.454$, koefisien korelasi (R) yang sedang = 0,561, Uji T diperoleh nilai thitung = 3,892 > ttabel 1,692 dan Sig 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dan untuk hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan pada hipotesis ketiga (H3) terdapat adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan $Y = 13.181 + 0.670 + 0.368$, koefisien determinasi dengan nilai R square (R²) = 0,510, diperoleh Uji F dengan nilai Fhitung 16,685 > Ftabel 3,29 dan Sig 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima.</p>
3.	Sri Puji Astuti, dkk, (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Reswara Abadi	<p>X1: Disiplin</p> <p>X2: Lingkungan</p> <p>X3: Kinerja</p>	<p>Indikator Disiplin</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu. 2. Taat terhadap peraturan perusahaan. 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4. Taat terhadap norma <p>Lingkungan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non-fisik <p>Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 	Kuantitatif dengan asosiatif kausal	<p>Disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Reswara Abadi pada tingkat nyata 99%. Koefisien disiplin bertanda positif, artinya jika ada peningkatan disiplin, maka kinerja karyawan PT. Sarana Reswara Abadi akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Koefisien lingkungan kerja bertanda positif, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT. Sarana Reswara Abadi akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi disiplin tidak berubah.</p>
4.	Ananda	X1: Disiplin	Indikator	Kuantitatif	Disiplin kerja dan

	Rowiyan Hedeyo (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral.	X2: Lingkungan X3: Kinerja	Disiplin: 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis. Lingkungan: 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja. Kinerja: 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	dengan asosiatif kausal	lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dinas pekerjaan umum, perumahan dan energi sumber daya mineral. Dengan koefisien beta pada variabel disiplin kerja sebesar 0,233 dan $p < 0,01$ dan koefisien pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,389 dan $p < 0,001$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,140.
5.	Aldila Putri Aseana, dkk, (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah	X1: Lingkungan X2: Disiplin X3: Kinerja	Indikator: Lingkungan kerja 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Kebisingan 7. Keamanan ditempat kerja Disiplin: 1. Tujuan dan kemampuan 2. Sanksi hukuman 3. Ketegasan 4. Kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja 5. Kepatuhan	Kuantitatif dengan paradigma asosiatif (hubungan kausal)	Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan nilai T-Statistics sebesar 3,573 > 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,000 < 0,05. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan nilai T-Statistics sebesar 2,490 > 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,013 < 0,05. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil dengan nilai T-Statistics sebesar 15,591 > 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,000 < 0,05. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil dengan nilai T-Statistics sebesar 6,586 > 1,96

			pegawai terhadap perintah dari pimpinan. Kinerja: 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Inisiatif 4. Ketepatan waktu		dan nilai P-values sebesar $0,000 < 0,05$. Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan nilai T-Statistics sebesar $3,931 > 1,96$ dan nilai P-values sebesar $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi dengan nilai T-Statistics sebesar $3,695 > 1,96$ dan nilai P-values sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi dengan nilai T-Statistics sebesar $2,928 > 1,96$ dan nilai P-values sebesar $0,004 < 0,05$.
--	--	--	---	--	---

Sumber: Data Sekunder (2023)

Dalam penelitian ini terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaan dan perbedaan sebagai berikut:

1. Gregorius Fandi Raja Serena dan Puspita Wulansari (2022)

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, melakukan uji analisis data. Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu melakukan pengambilan sampel sloving sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus), perbedaan selanjutnya penelitian terdahulu hanya melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner saja sedangkan penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara, serta perbedaan pada lokasi dan waktu dalam penelitian.

2. Hardi Mulyono, Irma Idayanti, dan Maya Sandra Pertiwi (2021)

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta menggunakan pendekatan kuantitatif, melakukan pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara dan observasi, uji instrumen data, uji klasik, uji regresi serta uji t dan uji f. Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan uji regresi linear sederhana serta perbedaan pada lokasi dan waktu dalam penelitian.

3. Sri Puji Astuti dan Wiwik Rachmarwi (2021)

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sama-sama menggunakan

pendekatan kuantitatif, melakukan uji instrumen data. Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu melakukan pengambilan sampel sloving sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus), perbedaan selanjutnya penelitian terdahulu meneliti di perusahaan Perseroan Terbatas (PT) sedangkan penelitian ini dilakukan di pemerintahan serta perbedaan waktu dalam penelitian.

4. Ananda Rowiyan Hideyo (2019)

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta menggunakan pendekatan kuantitatif, analisis uji validitas dan reliabilitas, uji klasik, uji regresi berganda dan uji koefisien determinasi. Sedangkan perbedaan dalam penelitian terdahulu terletak pada teknik pengumpulan datanya yaitu hanya menggunakan angket atau kuesioner saja berbeda dengan penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, observasi serta wawancara, perbedaan selanjutnya pada penelitian terdahulu tidak menggunakan uji t dan uji f serta berbeda pada lokasi dan waktu dalam penelitian.

5. Aldila Putri Aseana, Bambang Mantikei, Achmad Syamsudin (2021)

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta menggunakan pendekatan kuantitatif, sama dalam pengambilan sampelnya yaitu sampling jenuh (sensus). Sedangkan perbedaan dalam penelitian terdahulu terletak pada analisis statistik menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) serta berbeda pada lokasi dan waktu dalam penelitian.

2.5.2 Kerangka Berpikir

Dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, dan memberi informasi yang akurat bagi masyarakat, perlu adanya pengembangan kemampuan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Salah satu cara untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada organisasi. Tujuan penerapan tindakan disiplin dalam suatu organisasi atau instansi adalah untuk memastikan bahwa semua pegawai instansi bersedia mengikuti dan mematuhi semua peraturan yang berlaku secara sukarela dan tanpa paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pegawai dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai secara efektif dan efisien.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Gregorius Fandi Raja Serena & Puspita Wulansari (2022). yang mendapatkan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota surakarta, yang berarti

bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilaksanakan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang dilaksanakan maka semakin rendah.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja yang dapat menimbulkan kesan menyenangkan, aman dan menentramkan. Kondisi kerja yang baik memastikan bahwa pegawai menikmati pekerjaan mereka. Kesan yang menyenangkan dari lingkungan tempat pegawai bekerja mengurangi rasa jenuh dan bosan ditempat kerja.

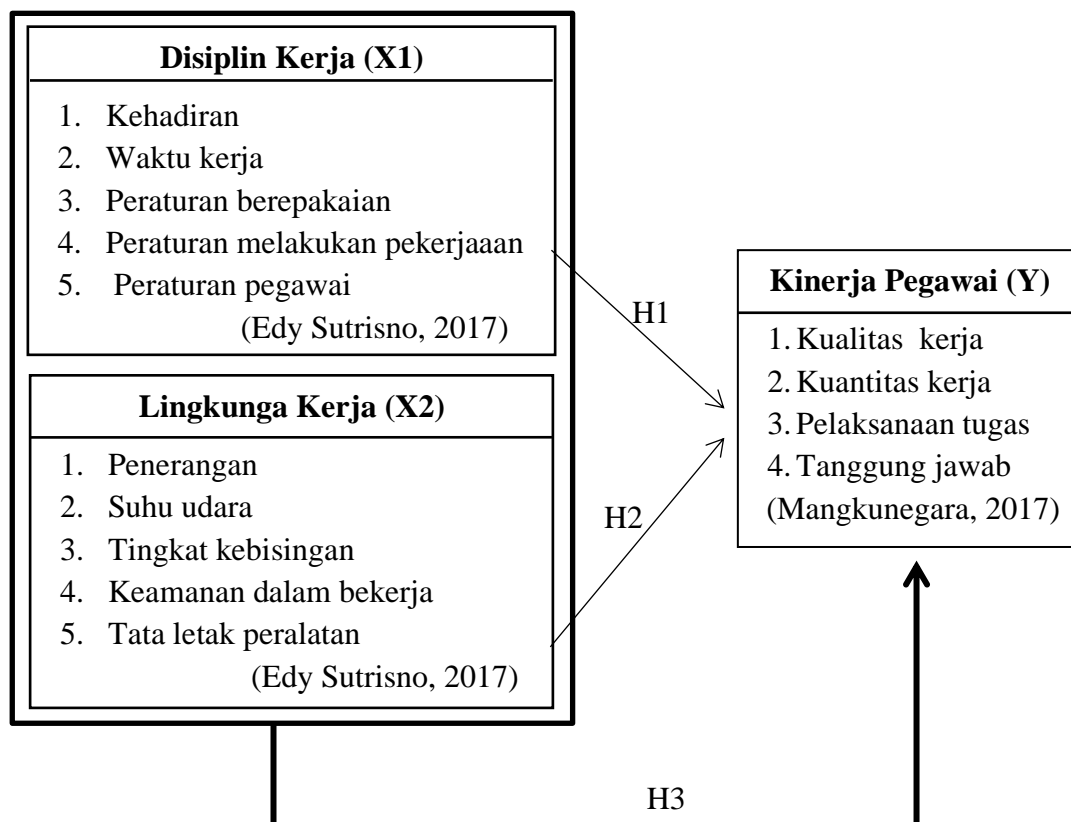
Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian dari Sri Puji Astuti & Wiwik Rachmawati (2021) yang mendapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Sarana Reswara Abadi. Menunjukkan bahwa jika ada perbaikan lingkungan kerja maka kinerja karyawan PT. Sarana Reswara Abadi akan meningkat atau sebaliknya.

Menurut Soelaiman Sukmalama dalam Hendy Tannady (2017) kinerja merupakan suatu yang dikerjakan dan dihasilkan dimana keluarannya dapat berupa produk atau jasa dalam periode tertentu dan memiliki ukuran tertentu dan dikerjakan oleh seorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya. Apabila kinerja pegawai baik maka kinerja perusahaan akan meningkat. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Ananda Rowiyan Hideyo (2019) yang mengatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti disiplin kerja yang rendah mencerminkan rendahnya rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif akan mengganggu kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai misalnya kemampuan intelektual, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian kerangka berpikir diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Gregorius Fandi Raja Serena & Puspita Wulansari (2022), Sri Puji Astuti & Wiwik Rachmawati (2021), dan Ananda Rowiyan Hideyo (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat dibuat konstelasi penelitian sebagai berikut:

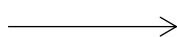


Gambar 2. 1 Konstelasi penelitian

Keterangan



: Secara Parsial



: Secara Simultan

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau tanggapan teoritis terhadap pertanyaan yang disajikan dalam perumusan masalah dan harus dapat dibuktikan kebenarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data penelitian. Hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.

H3 : Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif. Dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Dengan teknik penelitian statistika kuantitatif. Dimana metode ini digunakan dengan bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Dalam penelitian ini data yang dimaksud data kuantitatif yaitu data yang berasal dari jumlah responden yang menjawab kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Bogor Barat.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah disiplin kerja sebagai X1 (independen) dan lingkungan kerja sebagai variabel X2 (independen), dan kinerja pegawai sebagai variabel Y (dependen).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, unit analisis yang sumber datanya merupakan respon dari individu, yaitu pegawai kantor kecamatan bogor barat yang berjumlah 15 Pegawai Negeri Sipil Non Struktural.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Bogor Barat yang berlokasi di Jl. KH.TB.M.Falak No.319, RT.01/RW.10, Loji, Kec. Bogor Barat., Kota Bogor, Jawa Barat 16117.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif:

1. Data Kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat, kata ataupun gambar. Data kualitatif dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau beberapa uraian atau penjelasan mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.
2. Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dapat berupa jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data kepegawaian pada lokasi penelitian

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang berasal dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, situs website di internet, penelitian terdahulu serta penyedia data pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.

3.4 Operasional Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka peneliti mengklasifikasikan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi menjadi sebab, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang mempengaruhi menjadi akibat yaitu kinerja pegawai.

Operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2018).

Tabel 3.1 operasional variabel pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan bogor barat.

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin kerja (X1)	1. Kehadiran	1. Tingkat ketepatan waktu pegawai datang ke tempat kerja. 2. Tingkat pegawai tidak meninggalkan tempat kerja. 3. Tingkat pegawai menerima konseskuensi atas ketidakhadiran.	Ordinal
	2. Waktu kerja	1. Tingkat pegawai mematuhi jam istirahat. 2. Tingkat pegawai melaksanakan tugas tepat waktu. 3. Tingkat ketaatan pegawai terhadap jam kerja.	Ordinal
	3. Peraturan berpakaian	1. Pegawai menjaga kebersihan dan kerapihan dalam berpakaian. 2. Pegawai menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku di instansi.	Ordinal
	4. Peraturan melakukan	1. Tingkat pemahaman fungsi dan tugas pegawai.	Ordinal

	pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 2. Tingkat ketelitian dalam menjalankan tugas dan penyelesaian tugas sebaik-baiknya. 3. Tingkat penggunaan peralatan sesuai standar. 	
	5. Peraturan pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat menjaga kerahasiaan instansi. 2. Tingkat pegawai menyelesaikan tugas hingga selesai. 3. Tingkat sopan santun pegawai dalam bekerja. 	Ordinal
Lingkungan kerja (X2)	1. Penerangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat penerangan sumber sinar yang cukup sesuai dengan kebutuhan kerja. 2. Tingkat penerangan etansitan cahaya lampu sesuai dengan kebutuhan kerja. 3. Tingkat penerangan ditempat kerja sangat membantu pegawai dalam aktivitas kerja. 	Ordinal
	2. Suhu udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alat pendingin (AC) sangat mendukung dalam proses bekerja secara produktif. 2. Ventilasi udara di sekitar ruang kerja membuat fisik tetap segar dan tidak mudah lelah dalam bekerja 3. Tingkat kondisi suhu udara di tempat kerja berfungsi dengan baik dan tidak mempengaruhi suhu tubuh pegawai. 	Ordinal
	3. Tingkat kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi suara di dalam kantor terhindar dari suara percakapan. 2. Kondisi suara terhindar dari alat-alat kantor dan mesin-mesin. 3. Kondisi suara bising yang ditimbulkan oleh ruangan pekerjaan lain dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. 	Ordinal
	4. Keamanan dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keamanan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan. 2. Tingkat kelengkapan fasilitas p3k yang disediakan instansi. 3. Tingkat keamanan disetiap ruangan dengan menggunakan CCTV. 	Ordinal
	5. Tata letak peralatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi dan tidak mengganggu konsentrasi bekerja. 	Ordinal

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai pegawai dalam bekerja. 3. Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja. 	
Kinerja pegawai (Y)	1. Kualitas hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar organisasi. 2. Pegawai mampu mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. 3. Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti. 	Ordinal
	2. Kuantitas hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan. 2. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan. 3. Pegawai memanfaatkan/ menggunakan anggaran dengan efektif dan efisien. 	Ordinal
	3. Pelaksanaan tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai berkomitmen dalam penyelesaian tugas 2. Pegawai menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. 3. Pegawai bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan. 	Ordinal
	4. Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja. 2. Pegawai bertanggung jawab terhadap resiko atas pekerjaan yang ia kerjakan. 3. Pegawai memelihara sarana dan prasarana yang telah di pertanggung jawabkan padanya. 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

3.5.1 Sampel Penelitian

Sugiyono (2019) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto (2019) mengatakan apabila subjeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Bogor Barat dengan jumlah 15 pegawai yang dijadikan populasi, dengan menggunakan *sampling* jenuh atau sensus. Sehingga semua populasi dijadikan sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data yang relevan untuk menunjang dan memperkuat penelitian adalah sebagai berikut :

3.6.1 Data primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2018).

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Observasi tidak hanya terbatas pada orang tetapi juga dapat pada objek-objek alam lainnya. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.

2. Wawancara

Teknik yang dilakukan dalam memperoleh data dengan cara interaksi dan komunikasi untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat.

3. Kuesioner

Teknik ini melakukan pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan langsung kepada pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala likert yang mempunyai penilaian dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Berikut ini adalah kriteria penilaian yang digunakan pada skala likert.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert yaitu dengan 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden. Sugiyono (2018) mendefinisikan skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 2 Skala likert untuk Variabel Disiplin Dan Kinerja

Keterangan	Bobot
Selalu (SS)	5
Sering (SR)	4
Kadang-Kadang (KD)	3
Pernah (PR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Keterangan:

- Selalu (SL) = Aktivitas yang terus-menerus (kontinyu) dilakukan.
 Sering (SR) = Aktivitas yang yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan.
 Kadang-Kadang (KD) = Aktivitas yang kadang dilakukan dan kadang tidak.
 Pernah (PR) = Aktivitas yang hanya 1-2 kali pernah dilakukan selama periode tertentu.
 Tidak Pernah (TP) = Tidak pernah secara terus-menerus melakukan aktivitas tersebut.

Tabel 3. 3 Skala likert untuk Variabel Lingkungan Kerja

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Keterangan:

- Sangat Setuju (SS) = Menyetujui sepenuhnya isi pernyataan.
 Setuju (ST) = Menyetujui hampir semua isi pernyataan.
 Ragu-Ragu (RR) = Tidak dapat memutuskan setuju terhadap isi pernyataan.
 Tidak Setuju (TS) = Tidak menyetujui hampir semua pernyataan.
 Sangat Tidak Setuju (STS) = Tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan.

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti secara tidak langsung. Dapat dilakukan melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan, situs web, penelitian terdahulu, jurnal-jurnal yang berkaitan serta penyedia data pada Kantor Kecamatan Bogor Barat.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak. Dapat dikatakan apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Uji yang

dilakukan dalam uji validitas ini yaitu menggunakan korelasi product moment pearson Menurut Sugiyono (2017).

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Nilai koefisien pearson

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut:

1. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas disiplin kerja dengan 14 pertanyaan adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3. 4 Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,846	0,514	r hitung > r tabel	Valid
2	0,631	0,514	r hitung > r tabel	Valid
3	0,634	0,514	r hitung > r tabel	Valid
4	0,820	0,514	r hitung > r tabel	Valid
5	0,788	0,514	r hitung > r tabel	Valid
6	0,845	0,514	r hitung > r tabel	Valid
7	0,864	0,514	r hitung > r tabel	Valid
8	0,809	0,514	r hitung > r tabel	Valid
9	0,758	0,514	r hitung > r tabel	Valid
10	0,761	0,514	r hitung > r tabel	Valid
11	0,890	0,514	r hitung > r tabel	Valid
12	0,850	0,514	r hitung > r tabel	Valid
13	0,761	0,514	r hitung > r tabel	Valid
14	0,857	0,514	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja dengan kriteria r tabel sebesar 0,514 dari 14 pertanyaan. Dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel disiplin kerja valid.

b. Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Tabel 3. 5 Hasil uji validitas variabel lingkungan

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	0,846	0,514	r hitung > r tabel	Valid
2.	0,815	0,514	r hitung > r tabel	Valid
3.	0,789	0,514	r hitung > r tabel	Valid
4.	0,840	0,514	r hitung > r tabel	Valid
5.	0,805	0,514	r hitung > r tabel	Valid
6.	0,736	0,514	r hitung > r tabel	Valid
7.	0,764	0,514	r hitung > r tabel	Valid
8.	0,608	0,514	r hitung > r tabel	Valid
9.	0,650	0,514	r hitung > r tabel	Valid
10.	0,799	0,514	r hitung > r tabel	Valid
11.	0,773	0,514	r hitung > r tabel	Valid
12.	0,669	0,514	r hitung > r tabel	Valid
13.	0,630	0,514	r hitung > r tabel	Valid
14.	0,796	0,514	r hitung > r tabel	Valid
15.	0,788	0,514	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja dengan kriteria r tabel sebesar 0,514 dari 15 pertanyaan. Dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel lingkungan kerja valid.

c. Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai

Tabel 3. 6 Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,793	0,514	r hitung > r table	Valid
2	0,584	0,514	r hitung > r table	Valid
3	0,844	0,514	r hitung > r table	Valid
4	0,843	0,514	r hitung > r table	Valid
5	0,829	0,514	r hitung > r table	Valid
6	0,822	0,514	r hitung > r table	Valid
7	0,834	0,514	r hitung > r table	Valid
8	0,841	0,514	r hitung > r table	Valid
9	0,858	0,514	r hitung > r table	Valid
10	0,866	0,514	r hitung > r table	Valid
11	0,820	0,514	r hitung > r table	Valid
12	0,837	0,514	r hitung > r table	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai dengan kriteria r tabel sebesar 0,514 dari 12 pertanyaan. Dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel kinerja pegawai valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah uji untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama seperti yang diungkapkan oleh (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach*:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

k = Banyak item

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

σt^2 = Varians total

Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a). Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,951	14

Sumber: Output SPSS 26,2023.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha disiplin kerja sebesar 0,951 dimana nilai ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas yang baik serta semua butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja ini dinyatakan reliabel.

b). Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,942	15

Sumber: Output SPSS 26,2023.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha lingkungan kerja sebesar 0,942 dimana nilai ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas yang baik serta semua butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja ini dinyatakan reliabel.

c). Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,950	12

Sumber: Output SPSS 26,2023.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha kinerja pegawai sebesar 0,950 dimana nilai ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas yang baik serta semua butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai ini dinyatakan reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses pengumpulan data , langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan pengujian hipotesis maka dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif untuk mengukur kondisi dari variabel (X1) Disiplin (X2) Lingkungan dan (Y) Kinerja serta pengaruh dari ketiganya.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis

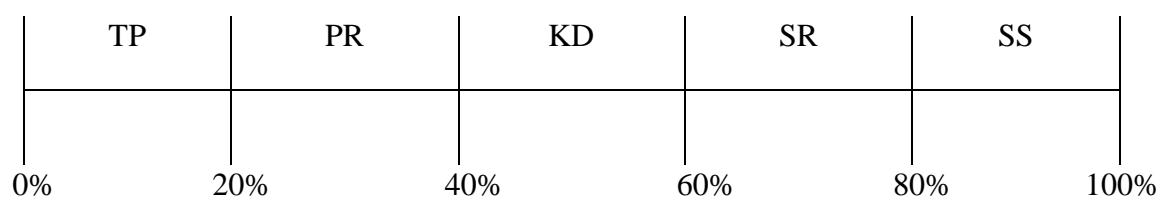
deskriptif yaitu hasil dari skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut :

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$$

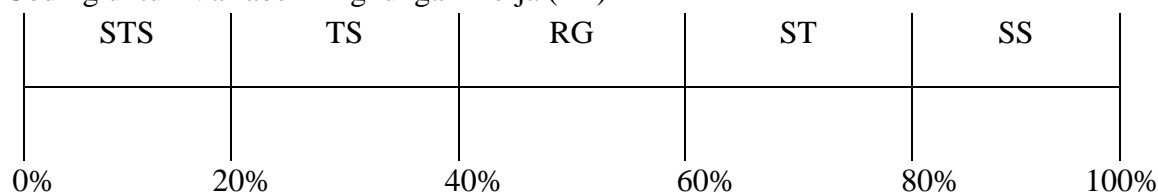
$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Coding untuk Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja(Y)



Coding untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)



Tabel 3. 10 Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria Penilaian
0 – 20 %	Sangat tidak setuju/ tidak pernah
21 – 40 %	Tidak setuju/ hampir tidak pernah
41 – 60 %	Ragu-ragu/ kadang-kadang
61 – 80 %	Setuju/ sering
81 – 100 %	Sangat setuju/ selalu

Sumber : Sugiyono (2017)

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Y	= Kinerja pegawai
α	= Bilangan konstanta
$\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$	= Koefisien regresi dari disiplin dan lingkungan kerja
X_1	= Variabel bebas disiplin kerja
X_2	= Variabel bebas lingkungan kerja
e	= Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi proses peningkatan kinerja pegawai.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan dalam variabel independen berjumlah lebih dari satu seperti yang diungkapkan oleh Ghozali (2018). Untuk dapat menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik, diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) tujuan dari uji normalitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data menggunakan *Test Of Normality Kolmogorov Smirnof*. Jika signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka data dapat dikatakan berdistribusi normal, tetapi jika signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) tujuan dari uji multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) tujuan dari uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan yang lain. Untuk dapat mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas yaitu dengan cara uji *hervey*. uji *hervey* adalah meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen Ghozali (2018). Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dapat digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variabel bebas (disiplin dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebagai terpisah atau parsial. Sugiyono (2017) mengatakan adapun rumus yang digunakan untuk menguji tingkat signifikansi adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

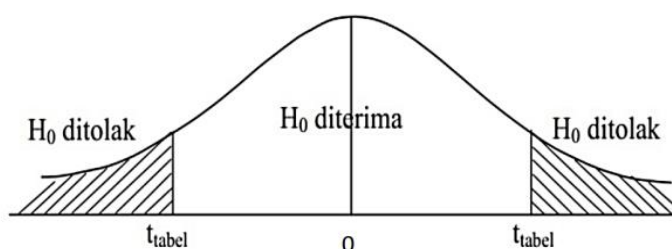
n = Banyaknya sampel

t = Tingkat signifikan (t hitung), yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel.

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka dapat diartikan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk melakukan pengujian t tabel maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan kemudian t hitung dibandingkan dengan t tabel. Maka kriteria hasil pengujian yang didapat dari perhitungan hipotesis adalah:



Gambar 3. 1 Kurva Distribusi Uji t

3.10.2 Uji Signifikan simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017) Uji F dapat digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan bermaksud untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Kantor Kecamatan Bogor Barat. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

n = Jumlah data tau kasus

k = Jumlah variabel independen

R^2 = Koefisien determinasi

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti berpengaruh.
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak berpengaruh.

Adapun gambar penerimaan dan penolakan sebagai berikut:



Gambar 3. 2 Kurva Distribusi Uji F

3.10.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017) koefisien determinasi (*r square*) merupakan suatu analisis yang dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi antara variabel *independent* (variabel x) dengan variabel *dependent* (variabel y).

Adapun rumus yang digunakan untuk dapat menganalisis koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r : Korelasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Kantor Kecamatan Bogor Barat

Kecamatan bogor barat sebagai salah satu kecamatan di wilayah kota bogor barat. Luas wilayah kecamatan bogor barat adalah 23,08 km² dengan kepadatan 252.433 jiwa terdiri dari 16 kelurahan.

Kecamatan Bogor Barat terbagi dalam 16 (Enam Belas) Kelurahan diuraikan sebagai berikut:

1. Kelurahan Balumbang Jaya
2. Kelurahan Bubulak
3. Kelurahan Cilendek Barat
4. Kelurahan Cilendek Timur
5. Kelurahan Curug
6. Kelurahan Mekar
7. Kelurahan Gunung Batu
8. Kelurahan Loji
9. Kelurahan Marga Jaya
10. Kelurahan Menteng
11. Kelurahan Pasir Jaya
12. Kelurahan Pasir Kuda
13. Kelurahan Pasir Mulya
14. Kelurahan Semplak
15. Kelurahan Sindang Barang
16. Kelurahan Situ Gede.

Adapun batas – batas wilayah Kecamatan Bogor Barat adalah sebagai berikut:

1. Sebelah utara : berbatasan dengan Kecamatan Kemang, Kabupaten Bogor
2. Sebelah timur : berbatasan dengan Kecamatan Bogor Tengah dan Kecamatan Tanah Sereal, Kota Bogor
3. Sebelah selatan : berbatasan dengan Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor dan Kecamatan Ciomas, Kabupaten Bogor
4. Sebelah barat : berbatasan dengan Kecamatan Dramaga, Kabupaten Bogor.

4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Kecamatan Bogor Barat

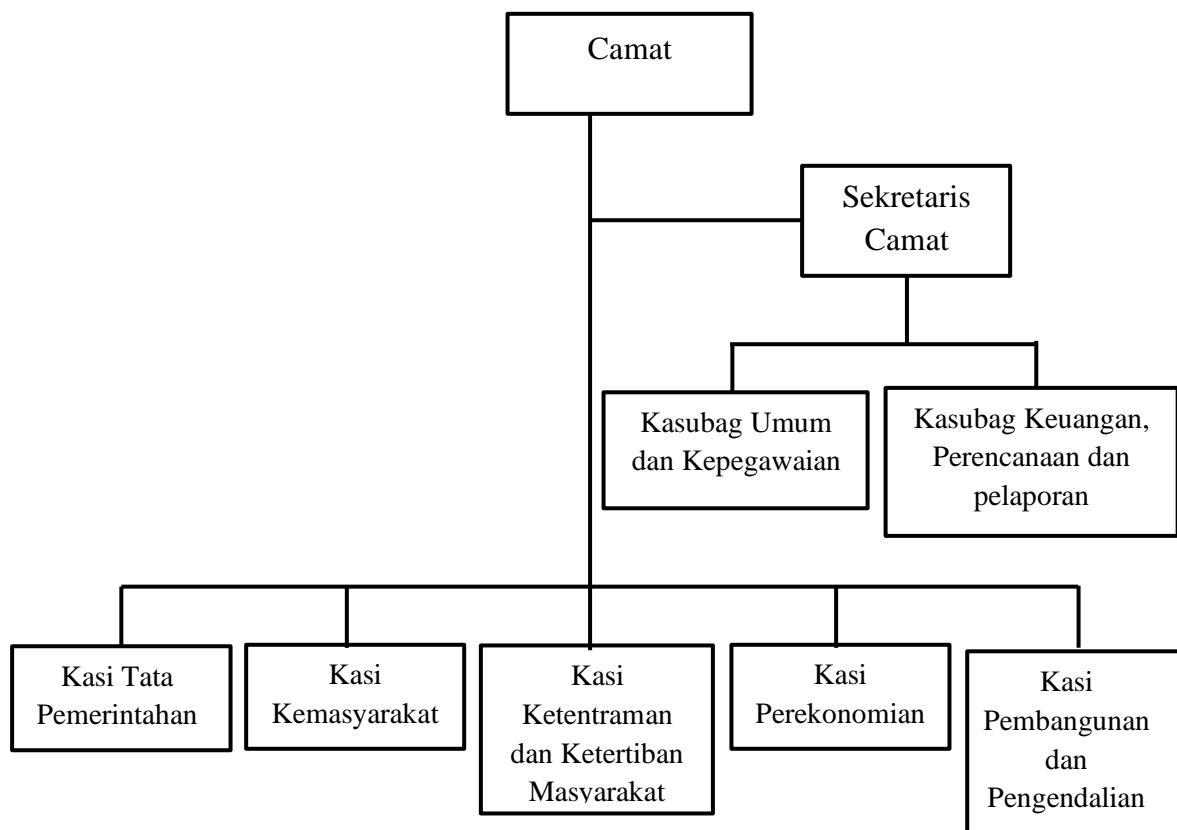
Visi

“ Mewujudkan Kota Bogor sebagai Kota yang ramah keluarga”

Misi

1. Mewujudkan kota Bogor Yang Sehat
2. Mewujudkan kota Bogor Cerdas
3. Mewujudkan kota Bogor Sejahtera

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Barat.



Sumber : Kantor Kecamatan Bogor Barat.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Barat.

Susunan organisasi Kantor Kecamatan Bogor Barat terdiri dari:

1. Camat
2. Sekretaris
 - a. Kasubag umum dan kepegawaian
 - b. Sub bagian perencanaan, keuangan dan pelaporan
3. Kasi Pemerintahan
4. Kasi Kemasyarakatan
5. Kasi Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat
6. Kasi Perekonomian
7. Kasi Pembangunan dan Pengendalian.

4.2 Profil Responden

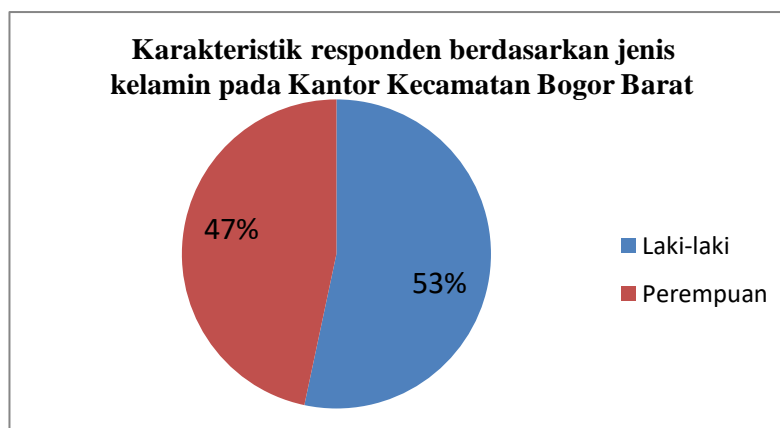
Profil responden yang diteliti oleh penulis terbagi menjadi 4 kriteria yaitu kriteria berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Dibawah ini merupakan responden yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat.

4.2.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Kantor Kecamatan Bogor Barat

Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Kantor Kecamatan Bogor Barat

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	8	53%
Perempuan	7	47%
Total	15	100%

Sumber : Data primer yang dioleh tahun 2023



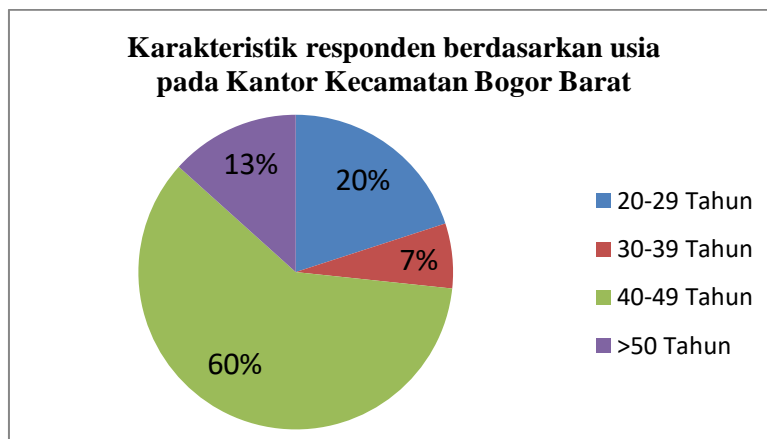
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki laki sebanyak 8 orang (53%) sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang (47%). Jadi dapat diketahui bahwa rata rata pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Bogor Barat pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki – laki.

4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan usia pada Kantor Kecamatan Bogor Barat

Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia pada Kantor Kecamatan Bogor Barat

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20-29 Tahun	3	20%
30-39 Tahun	1	7%
40-49 Tahun	9	60%
>50 Tahun	2	13%
Total	15	100%

Sumber : Data primer yang dioleh tahun 2023



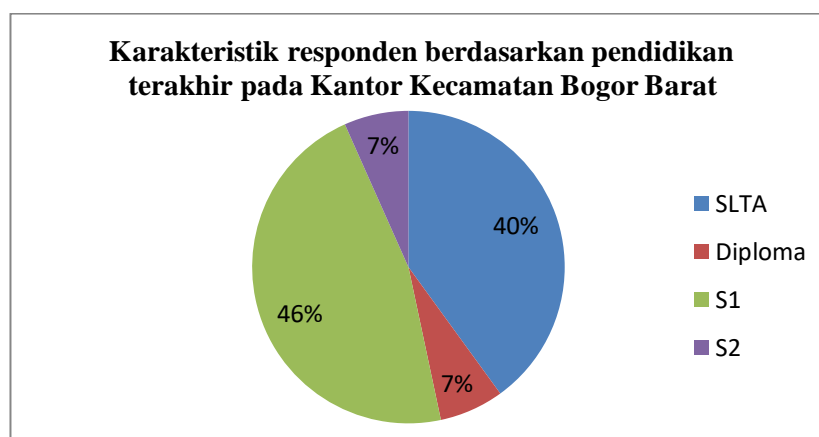
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 20-29 tahun adalah sebanyak 3 orang (20%), kemudian untuk responden dengan rentang usia 30-39 tahun sebanyak 1 orang (7%), sedangkan untuk responden dengan rentang usia 40-49 tahun sebanyak 9 orang (60%) dan untk responden dengan rentang usia >50 tahun adalah sebanyak 2 orang (15%). Jadi dapat diketahui bahwa rata rata pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Bogor Barat pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 40-49 tahun.

4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Kantor Kecamatan Bogor Barat

Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Kantor Kecamatan Bogor Barat

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SLTA	6	40%
Diploma	1	7%
S1	7	47%
S2	1	7%
Total	15	100%

Sumber : Data primer yang dioleh tahun 2023



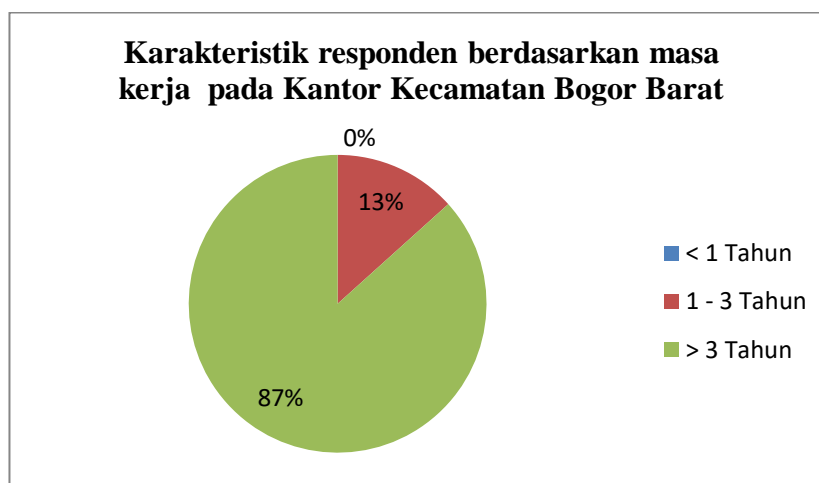
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SLTA adalah sebanyak 6 orang (40%), responden dengan pendidikan terakhir diploma sebanyak 1 orang (7%) responden dengan pendidikan S1 sebanyak 7 orang (45%) dan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 1 orang (7%). Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Bogor Barat pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

4.2.4 Karakteristik responden berdasarkan lama kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat

Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan lama kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
< 1 Tahun	0	0%
1 - 3 Tahun	2	13%
> 3 Tahun	13	87%
Total	15	100%

Sumber : Data primer yang dioleh tahun 2023



Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 1 – 3 tahun sebnyak 2 orang atau 13% dan masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 13 orang atau 87%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat dengan masa kerja lebih dari 3 tahun.

4.3 Metode Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

4.3.1.1 Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Barat

Penilaian terhadap variabel disiplin terdiri dari 5 indikator yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

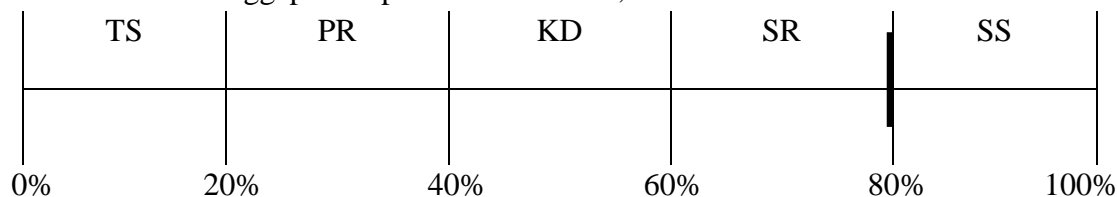
1. Kehadiran

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat ketepatan waktu pegawai datang ke tempat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	6	30	40,00
Sering	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang	3	0	0	0,00
Pernah	2	0	0	0,00
Tidak Pernah	1	2	2	13,33
Jumlah		15	60	100
Total tanggapan responden		80,00%		

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 7 responden (46,67%), dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 2 responden (13,33%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 80,00%.



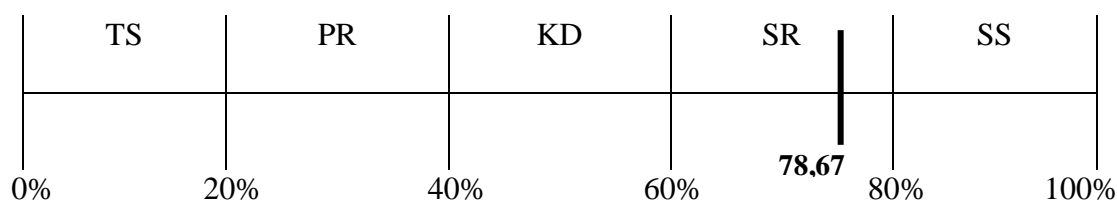
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai selalu datang tepat waktu ke tempat kerja.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pegawai tidak meninggalkan tempat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	5	25	33,33
Sering	4	6	24	40,00
Kadang-Kadang	3	2	6	13,33
Pernah	2	2	4	13,33
Tidak Pernah	1	0	0	0,00
Jumlah		15	59	100
Total tanggapan responden		78,67%		

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 6 responden (40,00%), dan jawaban terendah adalah pernah sebanyak 2 responden (13,33%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 78,67%.



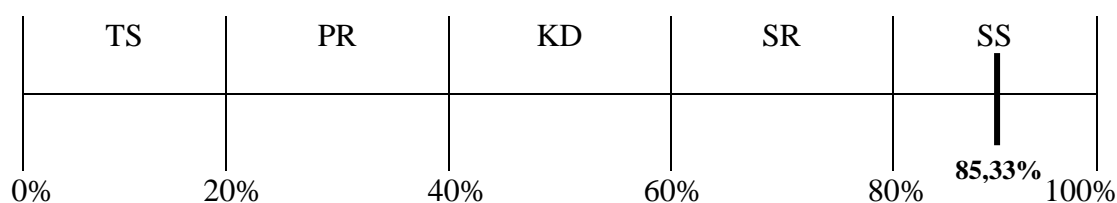
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai tidak sering meninggalkan tempat kerja.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pegawai menerima konseskuensi atas ketidakhadiran”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	8	40	53,33
Sering	4	4	16	26,67
Kadang-Kadang	3	2	6	13,33
Pernah	2	1	2	6,67
Tidak Pernah	1	0	0	0,00
Jumlah		15	64	100
Total tanggapan responden		85,33%		

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 8 responden (53,33%), dan jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 85,33%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai selalu dapat menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.

2. Waktu kerja

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pegawai mematuhi jam istirahat”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	20,00
Sering	4	2	8	13,33
Kadang-Kadang	3	9	27	60,00
Pernah	2	0	0	0,00
Tidak Pernah	1	1	1	6,67
Jumlah		15	51	100
Total tanggapan responden		68,00%		

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah kadang - kadang sebanyak 9 responden (60,00%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 68,00% .



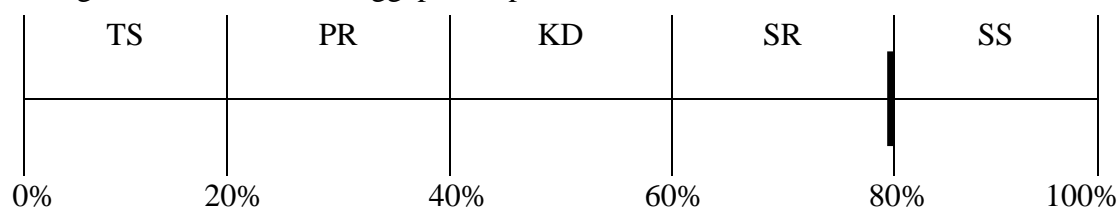
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai mematuhi jam istirahat.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pegawai melaksanakan tugas tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	20,00
Sering	4	9	36	60,00
Kadang-Kadang	3	3	9	20,00
Pernah	2	0	0	0,00
Tidak Pernah	1	0	0	0,00
Jumlah		15	60	80
Total tanggapan responden				80,00%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 9 responden (60,00%) dan jawaban terendah adalah kadang - kadang sebanyak 3 responden (20,00%) Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 80,00% .



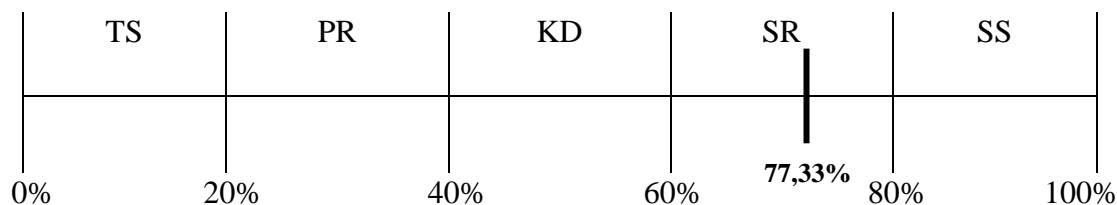
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai melaksanakan tugas tepat waktu.

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat ketaatan pegawai terhadap jam kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	20,00
Sering	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang	3	3	9	20,00
Pernah	2	1	2	6,67
Tidak Pernah	1	0	0	0,00
Jumlah		15	58	100
Total tanggapan responden				77,33%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 8 responden (53,33%) dan jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 77,33% .



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai taatan terhadap jam kerja.

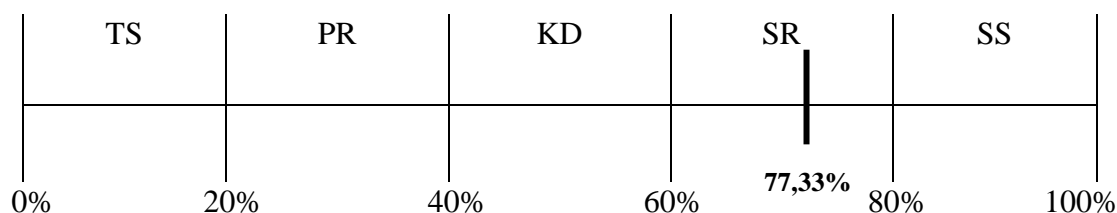
3. Peraturan berpakaian

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menjaga kebersihan dan kerapihan dalam berpakaian”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	4	20	26,67
Sering	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang	3	1	3	6,67
Pernah	2	1	2	6,67
Tidak Pernah	1	1	1	6,67
Jumlah		15	58	100
Total tanggapan responden		77,33%		

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 8 responden (53,33%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 77,33% yang menyatakan sering.



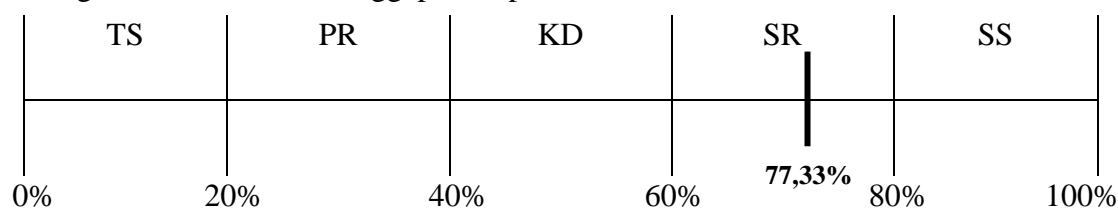
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai menjaga kebersihan dan kerapihan dalam berpakaian.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku di instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	9	45	60,00
Sering	4	3	12	20,00
Kadang-Kadang	3	1	3	6,67
Pernah	2	2	4	13,33
Tidak Pernah	1	0	0	0,00
Jumlah		15	64	100
Total tanggapan responden		85,33%		

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 9 responden (60,00%) dan jawaban terendah adalah kadang - kadang sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 85,33%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku di instansi.

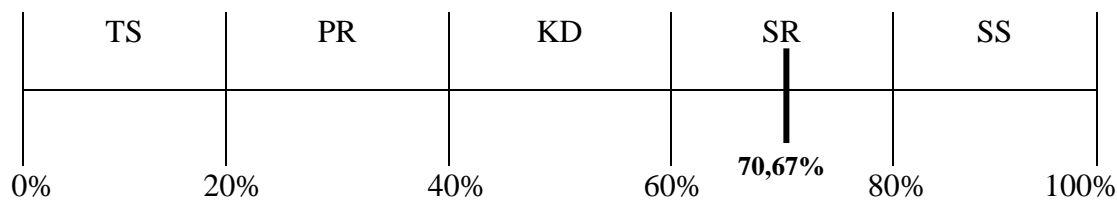
4. Peraturan melakukan pekerjaan

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pemahaman fungsi dan tugas pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	4	20	26,67
Sering	4	3	12	20,00
Kadang-Kadang	3	6	18	40,00
Pernah	2	1	2	6,67
Tidak Pernah	1	1	1	6,67
Jumlah		15	53	100
Total tanggapan responden		70,67%		

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah kadang - kadang sebanyak 6 responden (40,00%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 85,33% .



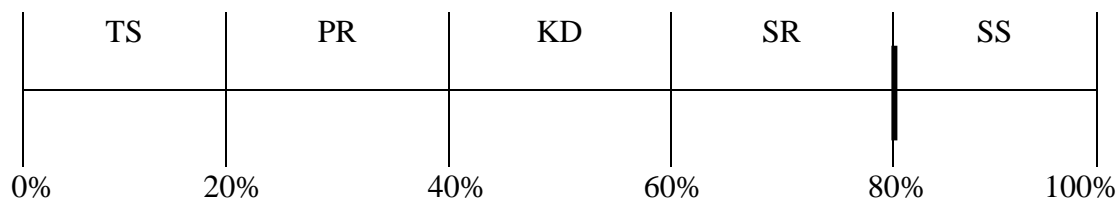
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai memahami fungsi dan tugas pegawai.

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat ketelitian dalam menjalankan tugas dan penyelesaian tugas sebaik-baiknya”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	4	20	26,67
Sering	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang	3	2	6	13,33
Pernah	2	1	2	6,67
Tidak Pernah	1	0	0	0,00
Jumlah		15	60	100
Total tanggapan responden		80,00%		

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 8 responden (53,33%) dan jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 80,00% .



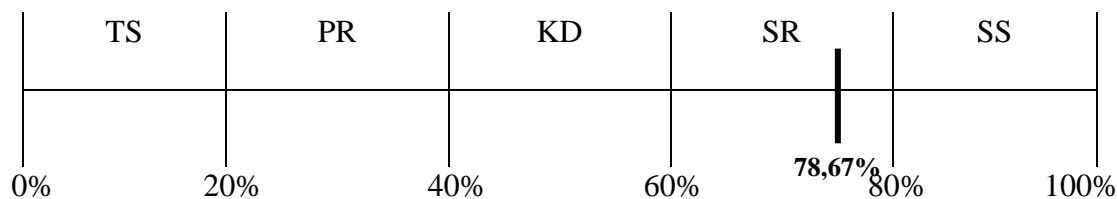
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai telitian dalam menjalankan tugas dan penyelesaian tugas sebaik-baiknya.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat penggunaan peralatan sesuai standar”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	20,00
Sering	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang	3	4	12	26,67
Pernah	2	0	0	0,00
Tidak Pernah	1	0	0	0,00
Jumlah		15	59	100
Total tanggapan responden		78,67%		

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 8 responden (53,33%) dan jawaban terendah adalah selalu sebanyak 3 responden (20,00%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 78,67%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai menggunakan peralatan sesuai standar.

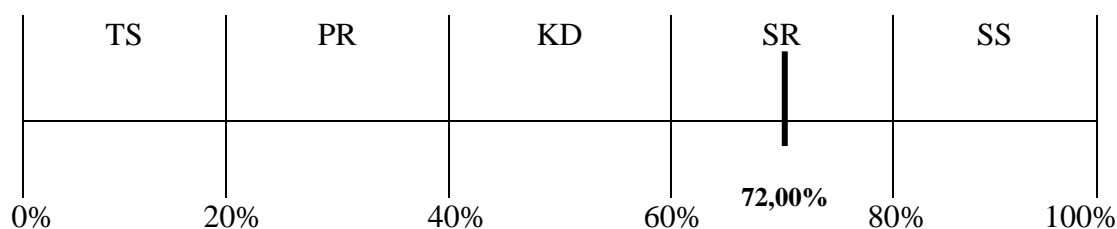
5. Peraturan pegawai

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat menjaga kerahasiaan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	2	10	13,33
Sering	4	9	36	60,00
Kadang-Kadang	3	2	6	13,33
Pernah	2	0	0	0,00
Tidak Pernah	1	2	2	13,33
Jumlah		15	54	100
Total tanggapan responden				72,00%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 9 responden (60,00%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 2 responden (13,33%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 72,00%.



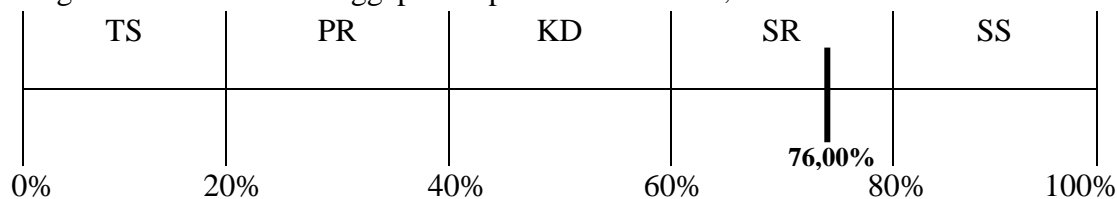
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai menjaga kerahasiaan instansi.

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pegawai menyelesaikan tugas hingga selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	20,00
Sering	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang	3	4	12	26,67
Pernah	2	1	2	6,67
Tidak Pernah	1	0	0	0,00
Jumlah		15	57	100
Total tanggapan responden		76,00%		

Sumber : Data primer yang dioleh tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 7 responden (46,67%) dan jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 76,00%.



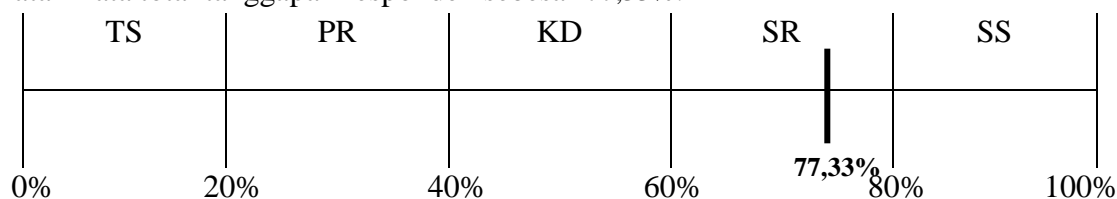
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai menyelesaikan tugas hingga selesai.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat sopan santun pegawai dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	6	30	40,00
Sering	4	4	16	26,67
Kadang-Kadang	3	3	9	20,00
Pernah	2	1	2	6,67
Tidak Pernah	1	1	1	6,67
Jumlah		15	58	100
Total tanggapan responden		77,33		

Sumber : Data primer yang dioleh tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu sebanyak 6 responden (40,00%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 77,33%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai sopan santun pegawai dalam bekerja.

Tabel 4. 19 Rekapitulasi dan rata – rata dari responden terhadap disiplin kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden	Rata - rata Per indikator
Kehadiran			
1	Tingkat ketepatan waktu pegawai datang ke tempat kerja.	80,00%	81,33%
2	Tingkat pegawai tidak meninggalkan tempat kerja.	78,67%	
3	Tingkat pegawai menerima konseskuensi atas ketidakhadiran.	85,33%	
waktu kerja			
4	Tingkat pegawai mematuhi jam istirahat.	68,00%	75,11%
5	Tingkat pegawai melaksanakan tugas tepat waktu.	80,00%	
6	Tingkat ketaatan pegawai terhadap jam kerja.	77,33%	
Peraturan berpakaian			
7	Tingkat pegawai menjaga kebersihan dan kerapihan dalam berpakaian.	77,33%	81,33%
8	Tingkat pegawai menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku di instansi.	85,33%	
Peraturan melakukan pekerjaan			
9	Tingkat pemahaman fungsi dan tugas pegawai.	70,67%	76,45%
10	Tingkat ketelitian dalam menjalankan tugas dan penyelesaian tugas sebaik-baiknya.	80,00%	
11	Tingkat penggunaan peralatan sesuai standar.	78,67%	
peraturan pegawai			
12	Tingkat menjaga kerahasiaan instansi.	72,00%	75,11%
13	Tingkat pegawai menyelesaikan tugas hingga selesai.	76,00%	
14	Tingkat sopan santun pegawai dalam bekerja.	77,33%	

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil total tanggapan responden yang paling besar nilainya terdapat pada indikator kehadiran dan peratura berpakaian sebesar 81,33% dengan pernyataan bahwa pegawai menerima konseskuensi atas ketidakhadiran dan Tingkat pegawai menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan persentase 85,33%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah pada indikator waktu kerja sebesar 75,11% dengan pernyataan bahwa Tingkat pegawai mematuhi jam istirahat dengan persentase 68,00% .

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

N	Valid	15
	Missing	0
Mean		54,3333
Std. Error of Mean		2,89608
Median		54,0000
Mode		54,00
Std. Deviation		11,21648
Variance		125,810
Range		36,00
Minimum		34,00
Maximum		70,00
Sum		815,00
Percentiles	25	49,0000
	50	54,0000
	75	65,0000

Sumber: Output SPSS 26,2023.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata – rata perbutir dan perindikator disiplin kerja adalah sebesar 54,33% dengan *range* 36 dan total skor sebesar 815. Mengetahui bagaimana kinerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat, maka hasil dari rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah\ (jumlah\ pertanyaan) + skor\ tertinggi\ (jumlah\ pertanyaan)}{2}$$

$$skor\ teoritis = \frac{1\ (14) + 5\ (14)}{2} = 42$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 54,33 dan skor rata – rata teoritik sebesar 42 skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $54,33 > 42$, maka dapat dikatakan bahwa rata – rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel disiplin kerja yaitu cukup baik.

4.3.1.2 Lingkungan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Barat

Penilaian terhadap variabel lingkungan kerja terdiri dari 5 indikator yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

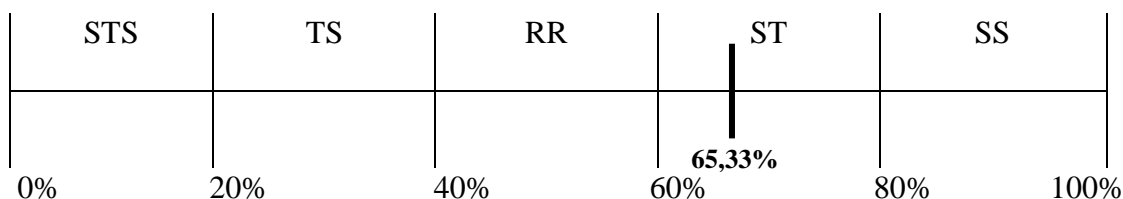
1. Penerangan

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat penerangan sumber sinar yang cukup sesuai dengan kebutuhan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	13,33
Setuju	4	5	20	33,33
Ragu – Ragu	3	4	12	26,67
Tidak Setuju	2	3	6	20,00
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	6,67
Jumlah		15	49	100
Total tanggapan responden		65,33%		

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju sebanyak 5 responden (33,33%) dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 65,33%.



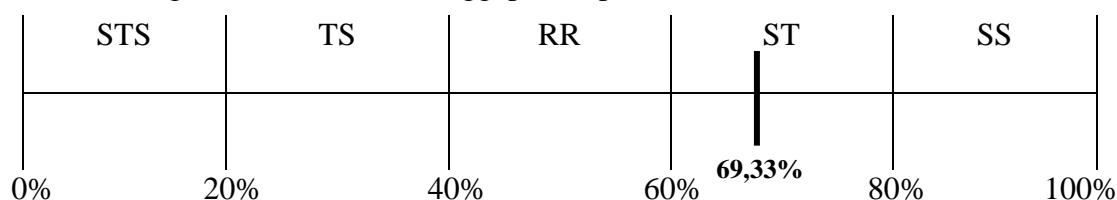
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa penerangan sumber sinar yang cukup sesuai dengan kebutuhan kerja.

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat penerangan etansitan cahaya lampu sesuai dengan kebutuhan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	20,00
Setuju	4	4	16	26,67
Ragu – Ragu	3	6	18	40,00
Tidak Setuju	2	1	2	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	6,67
Jumlah		15	52	100
Total tanggapan responden		69,33%		

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah ragu - ragu sebanyak 6 responden (40,00%) dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 69,33%.



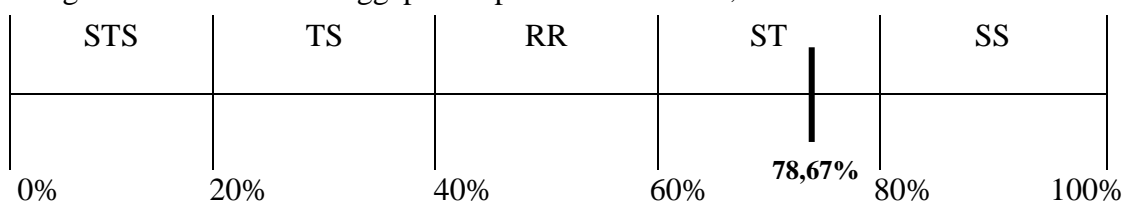
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa penerangan etansitan cahaya lampu sesuai dengan kebutuhan kerja.

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat penerangan ditempat kerja sangat membantu pegawai dalam aktivitas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	26,67
Setuju	4	9	36	60,00
Ragu – Ragu	3	0	0	0,00
Tidak Setuju	2	1	2	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	6,67
Jumlah		15	59	100
Total tanggapan responden				78,67%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 9 responden (60,00%) dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 78,67%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa penerangan ditempat kerja sangat membantu pegawai dalam aktivitas kerja.

2. Suhu udara

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Alat pendingin (AC) sangat mendukung dalam proses bekerja secara produktif”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	26,67
Setuju	4	6	24	40,00
Ragu – Ragu	3	4	12	26,67
Tidak Setuju	2	1	2	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		15	58	100
Total tanggapan responden				77,33%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 6 responden (40,00%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 77,33%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa alat pendingin (AC) sangat mendukung dalam proses bekerja secara produktif.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Ventilasi udara di sekitar ruang kerja membuat fisik tetap segar dan tidak mudah lelah dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	13,33
Setuju	4	11	44	73,33
Ragu – Ragu	3	2	6	13,33
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		15	60	100
Total tanggapan responden				80,00%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 11 responden (73,33%) dan jawaban terendah adalah ragu – ragu sebanyak 2 responden (13,33%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 80,00%.



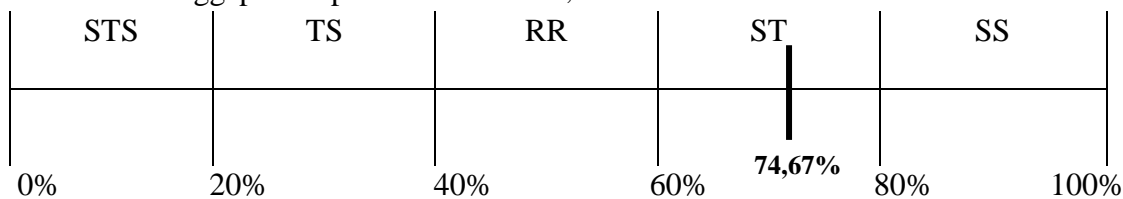
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa ventilasi udara di sekitar ruang kerja membuat fisik tetap segar dan tidak mudah lelah dalam bekerja.

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat kondisi suhu udara di tempat kerja berfungsi dengan baik dan tidak mempengaruhi suhu tubuh pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	13,33
Setuju	4	7	28	46,67
Ragu - Ragu	3	6	18	40,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		15	56	100
Total tanggapan responden				74,67%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 7 responden (46,67%) dan jawaban terendah adalah sangat setuju sebanyak 2 responden (13,33%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 74,67%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa kondisi suhu udara di tempat kerja berfungsi dengan baik dan tidak mempengaruhi suhu tubuh pegawai.

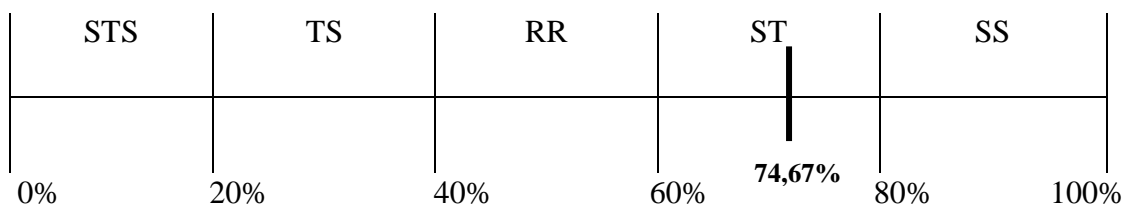
3. Tingkat kebisingan

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi suara di dalam kantor terhindar dari suara percakapan”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	13,33
Setuju	4	8	32	53,33
Ragu – Ragu	3	4	12	26,67
Tidak Setuju	2	1	2	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		15	56	100
Total tanggapan responden				74,67%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 8 responden (53,33%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 74,67% .



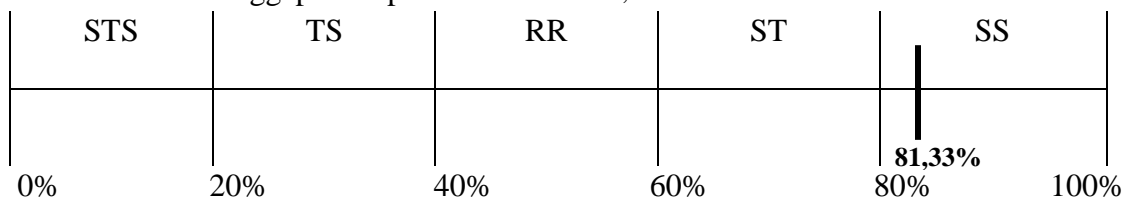
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa suara di dalam kantor terhindar dari suara percakapan.

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi suara terhindar dari alat-alat kantor dan mesin-mesin”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	33,33
Setuju	4	8	32	53,33
Ragu – Ragu	3	1	3	6,67
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	6,67
Jumlah		15	61	100
Total tanggapan responden		81,33%		

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 8 responden (53,33%) dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 81,33% .



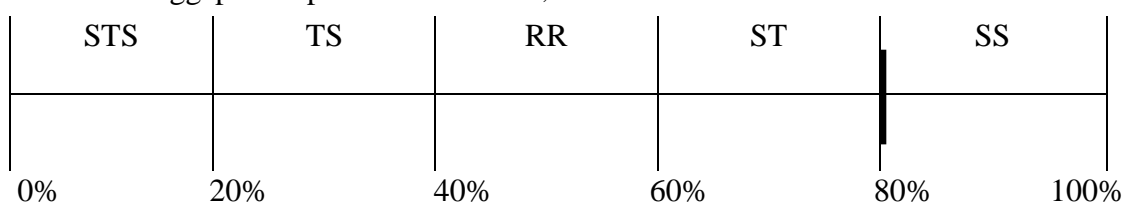
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa kondisi suara terhindar dari alat-alat kantor dan mesin-mesin.

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi suara bising yang ditimbulkan oleh ruangan pekerjaan lain dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	26,67
Setuju	4	8	32	53,33
Ragu – Ragu	3	2	6	13,33
Tidak Setuju	2	1	2	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		15	60	100
Total tanggapan responden		80,00%		

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 8 responden (53,33%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 80,00% .



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa kondisi suara bising yang ditimbulkan oleh ruangan pekerjaan lain dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

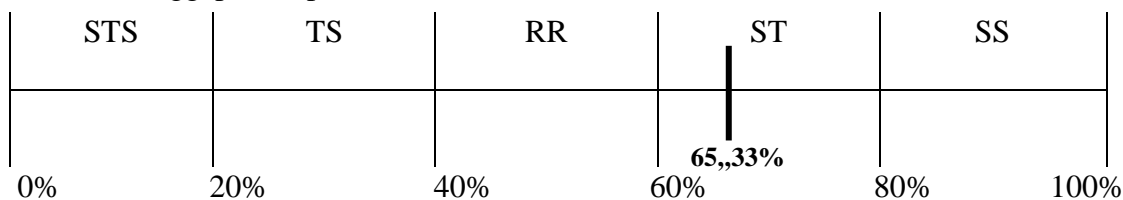
4. Keamanan dalam bekerja

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat keamanan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	6,67
Setuju	4	6	24	40,00
Ragu – Ragu	3	6	18	40,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	13,33
Jumlah		15	49	100
Total tanggapan responden				65,33%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 6 responden (40,00%) dan jawaban terendah adalah sangat setuju sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 65,33%.



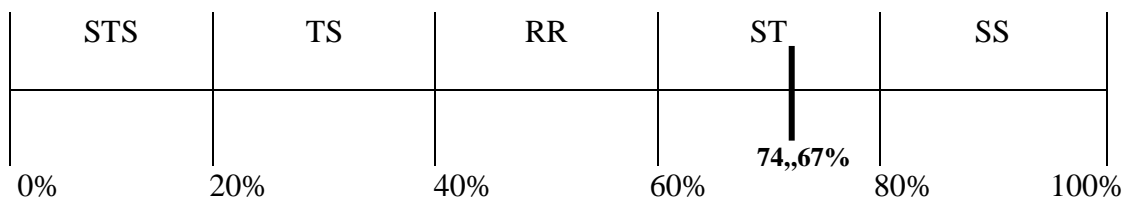
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa keamanan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat kelengkapan fasilitas p3k yang disediakan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	6,67
Setuju	4	12	48	80,00
Ragu – Ragu	3	0	0	0,00
Tidak Setuju	2	1	2	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	6,67
Jumlah		15	56	100
Total tanggapan responden				74,67%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 12 responden (80,00%) dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 74,67%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa kelengkapan fasilitas p3k yang disediakan instansi.

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat keamanan disetiap ruangan dengan menggunakan CCTV”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	13,33
Setuju	4	10	40	66,67
Ragu - Ragu	3	2	6	13,33
Tidak Setuju	2	1	2	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		15	58	100
Total tanggapan responden				77,33%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 10 responden (66,67%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 74,67%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa keamanan disetiap ruangan dengan menggunakan CCTV.

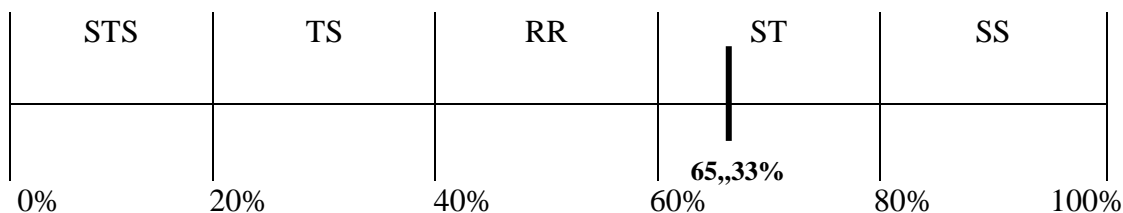
5. Tata letak peralatan

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi dan tidak mengganggu konsentrasi bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	20,00%
Setuju	4	3	12	20,00%
Ragu - Ragu	3	4	12	26,67%
Tidak Setuju	2	5	10	33,33%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		15	49	100%
Total tanggapan responden				65,33%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah tidak setuju sebanyak 5 responden (33,33%) dan jawaban terendah adalah sangat setuju sebanyak 3 responden (20,00%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 65,33%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi dan tidak mengganggu konsentrasi bekerja.

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai pegawai dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	6,67
Setuju	4	10	40	66,67
Ragu – Ragu	3	1	3	6,67
Tidak Setuju	2	2	4	13,33
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	6,67
Jumlah		15	53	100
Total tanggapan responden			70,67%	

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 10 responden (66,67%) dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 70,67%.



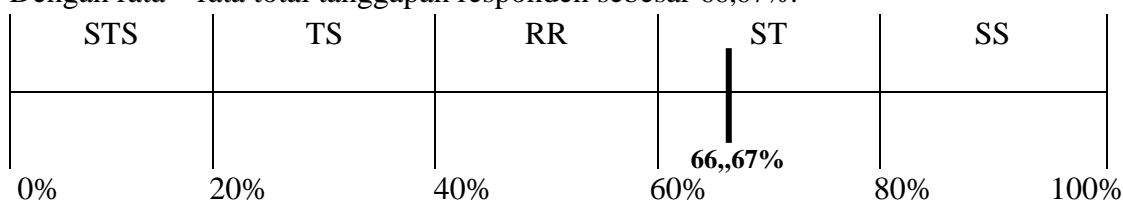
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai pegawai dalam bekerja.

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai “Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	6,67
Setuju	4	7	28	46,67
Ragu – Ragu	3	4	12	26,67
Tidak Setuju	2	2	4	13,33
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	6,67
Jumlah		15	50	100
Total tanggapan responden			66,67%	

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 7 responden (46,67%) dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 66,67%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Tabel 4. 36 Rekapitulasi dan rata – rata dari responden terhadap lingkungan kerja.

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden	Rata - rata Per indikator
Penerangan			
1	Tingkat penerangan sumber sinar yang cukup sesuai dengan kebutuhan kerja.	65,33%	71,11%
2	Tingkat penerangan etensitan cahaya lampu sesuai dengan kebutuhan kerja.	69,33%	
3	Tingkat penerangan ditempat kerja sangat membantu pegawai dalam aktivitas kerja.	78,67%	
Suhu Udara			
4	Alat pendingin (AC) sangat mendukung dalam proses bekerja secara produktif.	77,33%	77,33%
5	Ventilasi udara di sekitar ruang kerja membuat fisik tetap segar dan tidak mudah lelah dalam bekerja.	80,00%	
6	Tingkat kondisi suhu udara di tempat kerja berfungsi dengan baik dan tidak mempengaruhi suhu tubuh pegawai.	74,67%	
Tingkat kebisingan			
7	Kondisi suara di dalam kantor terhindar dari suara percakapan.	74,67%	78,67%
8	Kondisi suara terhindar dari alat-alat kantor dan mesin-mesin.	81,33%	
9	Kondisi suara bising yang ditimbulkan oleh ruangan	80,00%	

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden	Rata - rata Per indikator
	pekerjaan lain dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.		
Keamanan dalam bekerja			
10	Tingkat keamanan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan.	65,33%	72,44%
11	Tingkat kelengkapan fasilitas p3k yang disediakan instansi.	74,67%	
12	Tingkat keamanan disetiap ruangan dengan menggunakan CCTV.	77,33%	
Tata Letak Peralatan			
13	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi dan tidak mengganggu konsentrasi bekerja.	65,33%	67,56%
14	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai pegawai dalam bekerja.	70,67%	
15	Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.	66,67%	

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator tingkat kebisingan sebesar 78, 67% dengan pernyataan bahwa Kondisi suara terhindar dari alat-alat kantor dan mesin-mesin dengan persentase 81,33%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah pada indikator tata letak peralatan sebesar 67,56% dengan pernyataan bahwa tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi dan tidak mengganggu konsentrasi bekerja dengan persentase 65,33% dan Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan persentase 66,67% .

Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

N	Valid	15
	Missing	0
Mean		55,0667
Std. Error of Mean		2,78682
Median		54,0000
Mode		53,00 ^a
Std. Deviation		10,79330
Variance		116,495
Range		42,00
Minimum		33,00
Maximum		75,00
Sum		826,00
Percentiles	25	52,0000
	50	54,0000
	75	60,0000

Sumber: Output SPSS 26,2023.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata – rata perbutir dan perindikator disiplin kerja adalah sebesar 55,06% dengan *range* 42 dan total skor sebesar 826. Mengetahui bagaimana kinerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat,

maka hasil dari rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah\ (jumlah\ pertanyaan) + skor\ tertinggi\ (jumlah\ pertanyaan)}{2}$$

$$skor\ teoritis = \frac{1\ (15) + 5\ (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 55,06 dan skor rata – rata teoritik sebesar 45 skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $55,06 > 45$, maka dapat dikatakan bahwa rata – rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel lingkungan kerja yaitu cukup baik.

4.3.1.3 Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Barat

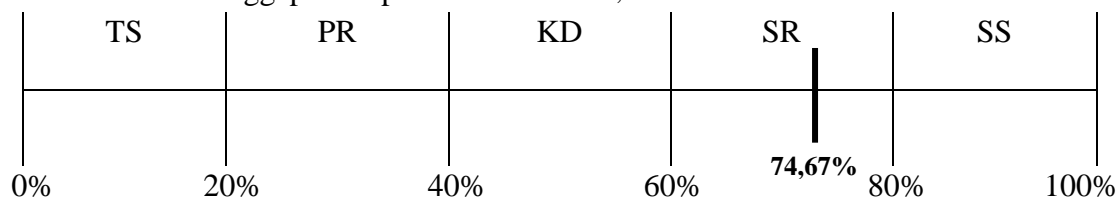
1. Kualitas hasil kerja

Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	20,00
Sering	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang	3	4	12	26,67
Pernah	2	0	0	0,00
Tidak Pernah	1	1	1	6,67
Jumlah		15	56	100
Total tanggapan responden				74,67%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 7 responden (46,67%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 74,67%.



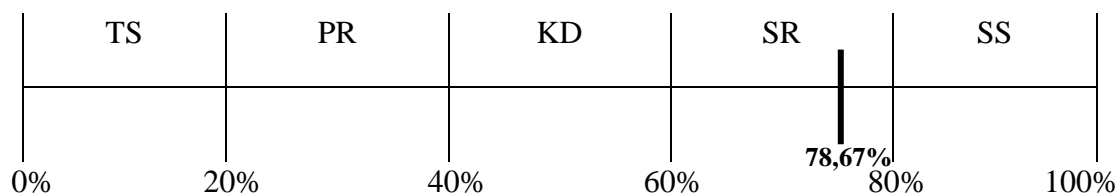
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar organisasi.

Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	4	20	26,67
Sering	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang	3	3	9	20,00
Pernah	2	1	2	6,67
Tidak Pernah	1	0	0	0,00
Jumlah		15	59	100
Total tanggapan responden			78,67%	

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 7 responden (46,67%) dan jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 78,67%.



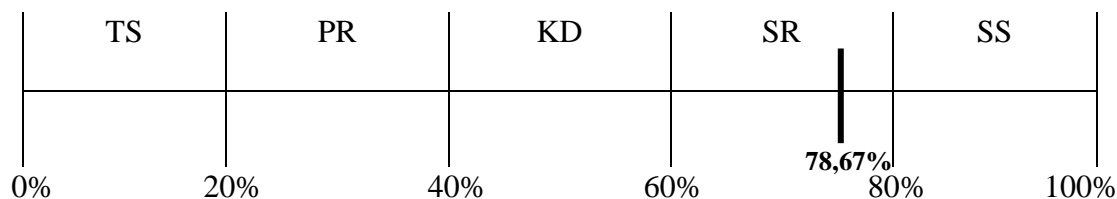
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai mampu mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	2	10	13,33
Sering	4	11	44	73,33
Kadang-Kadang	3	1	3	6,67
Pernah	2	1	2	6,67
Tidak Pernah	1	0	0	0,00
Jumlah		15	59	100
Total tanggapan responden			78,67%	

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 11 responden (73,33%) dan jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 78,67%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.

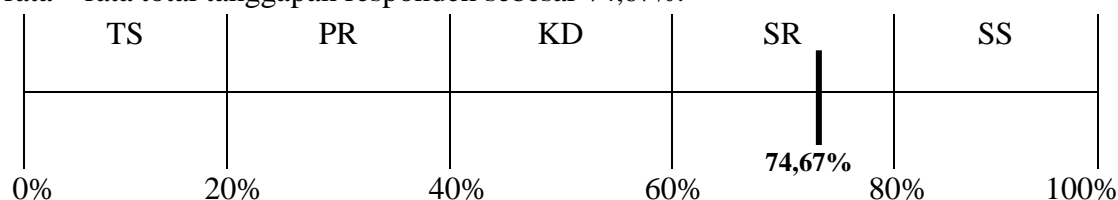
2. Kuantitas hasil kerja

Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	20,00
Sering	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang	3	2	6	13,33
Pernah	2	1	2	6,67
Tidak Pernah	1	1	1	6,67
Jumlah		15	56	100
Total tanggapan responden				74,67%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 8 responden (46,67%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 74,67%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan.

Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	20,00
Sering	4	10	40	66,67
Kadang-Kadang	3	1	3	6,67
Pernah	2	0	0	0,00
Tidak Pernah	1	1	1	6,67
Jumlah		15	59	100
Total tanggapan responden				78,67%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 10 responden (66,67%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 78,67%.



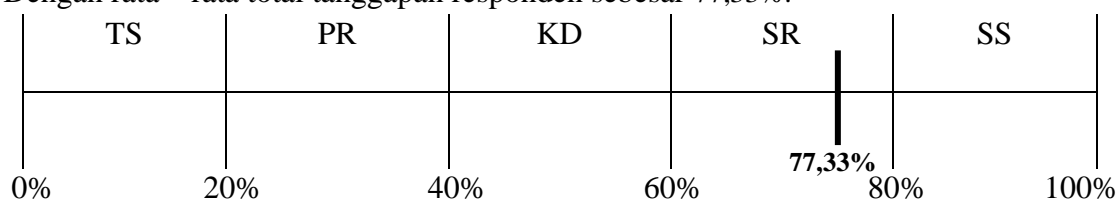
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.

Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memanfaatkan/menggunakan anggaran dengan efektif dan efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	20,00
Sering	4	9	36	60,00
Kadang-Kadang	3	2	6	13,33
Pernah	2	0	0	0,00
Tidak Pernah	1	1	1	6,67
Jumlah		15	58	100
Total tanggapan responden				77,33%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 9 responden (60,00%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 77,33%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai memanfaatkan/ menggunakan anggaran dengan efektif dan efisien.

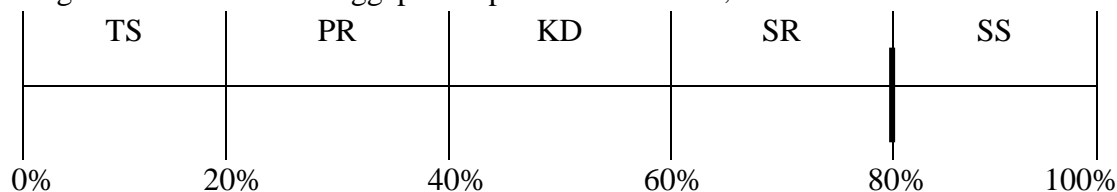
3. Pelaksanaan tugas

Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai berkomitmen dalam penyelesaian tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	6	30	40,00
Sering	4	6	24	40,00
Kadang-Kadang	3	1	3	6,67
Pernah	2	1	2	6,67
Tidak Pernah	1	1	1	6,67
Jumlah		15	60	100
Total tanggapan responden				80,00%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu sebanyak 6 responden (40,00%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 80,00%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai berkomitmen dalam penyelesaian tugas.

Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menunjukan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	1	5	6,67
Sering	4	9	36	60,00
Kadang-Kadang	3	5	15	33,33
Pernah	2	0	0	0,00
Tidak Pernah	1	0	0	0,00
Jumlah		15	56	100
Total tanggapan responden				74,67%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 9 responden (60,00%) dan jawaban terendah adalah selalu sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 74,67%.



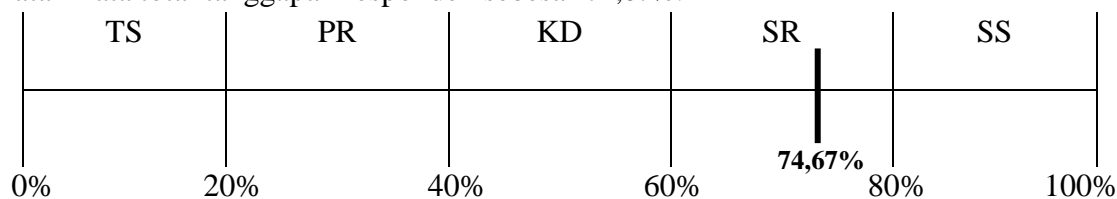
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai menunjukan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	20,00
Sering	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang	3	2	6	13,33
Pernah	2	1	2	6,67
Tidak Pernah	1	1	1	6,67
Jumlah		15	56	100
Total tanggapan responden		74,67%		

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 8 responden (53,33%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 74,67%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan.

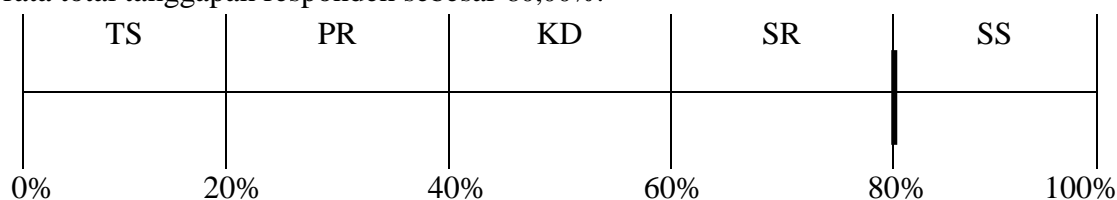
4. Tanggung jawab

Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	4	20	26,67
Sering	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang	3	2	6	13,33
Pernah	2	1	2	6,67
Tidak Pernah	1	0	0	0,00
Jumlah		15	60	100
Total tanggapan responden		80,00%		

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 8 responden (53,33%) dan jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 80,00%.



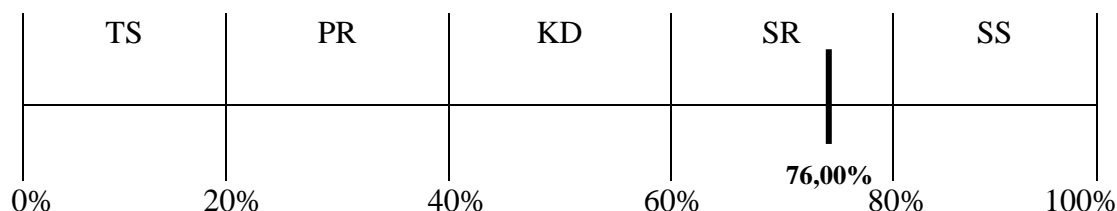
Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja.

Tabel 4. 48 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai bertanggung jawab terhadap resiko atas pekerjaan yang ia kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	20,00
Sering	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang	3	3	9	20,00
Pernah	2	0	0	0,00
Tidak Pernah	1	1	1	6,67
Jumlah		15	57	100
Total tanggapan responden				76,00%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 8 responden (53,33%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 76,00%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai bertanggung jawab terhadap resiko atas pekerjaan yang ia kerjakan.

Tabel 4. 49 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memelihara sarana dan prasarana yang telah di pertanggung jawabkan padanya”

Keterangan	Skor	Jumlah (Skor)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	20,00
Sering	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang	3	3	9	20,00
Pernah	2	1	2	6,67
Tidak Pernah	1	0	0	0,00
Jumlah		15	58	100
Total tanggapan responden				77,33%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 8 responden (53,33%) dan jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (6,67%). Dengan rata – rata total tanggapan responden sebesar 77,33%.



Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai kerja di kantor kecamatan bogor barat menyatakan bahwa pegawai memelihara sarana dan prasarana yang telah di pertanggung jawabkan padanya.

Tabel 4. 50 Rekapitulasi dan rata – rata dari responden terhadap kinerja pegawai.

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden	Rata - rata Per indikator
Kualitas hasil kerja			
1	Pegawai mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar organisasi.	74,67%	77,34%
2	Pegawai mampu mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	78,67%	
3	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.	78,67%	
Kuantitas hasil kerja			
4	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan.	74,67%	76,89%
5	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.	78,67%	
6	Pegawai memanfaatkan/ menggunakan anggaran dengan efektif dan efisien.	77,33%	
Pelaksanaan tugas			
7	Pegawai berkomitmen dalam penyelesaian tugas	80,00%	76,45%
8	Pegawai menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.	74,67%	
9	Pegawai bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan.	74,67%	
Tanggung jawab			
10	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja.	80,00%	77,78%
11	Pegawai bertanggung jawab terhadap resiko atas pekerjaan yang ia kerjakan.	76,00%	
12	Pegawai memelihara sarana dan prasarana yang telah di pertanggung jawabkan padanya.	77,33%	

Sumber : data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator tanggung jawab sebesar 77,78% dengan pernyataan bahwa pegawai bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja dengan persentase 80,00%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah pada indikator pelaksanaan tugas sebesar 76,45% dengan pernyataan bahwa pegawai menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan dengan persentase 74,67%.

Tabel 4. 51 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai.

N	Valid	15
	Missing	0
Mean		46,2667
Std. Error of Mean		2,36737
Median		49,0000
Mode		48,00 ^a
Std. Deviation		9,16879
Variance		84,067
Range		33,00
Minimum		25,00
Maximum		58,00
Sum		694,00
Percentiles	25	41,0000
	50	49,0000
	75	52,0000

Sumber: Output SPSS 26,2023.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata – rata perbutir dan perindikator disiplin kerja adalah sebesar 46,26% dengan *range* 33 dan total skor sebesar 694. Mengetahui bagaimana kinerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat, maka hasil dari rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah\ (jumlah\ pertanyaan) + skor\ tertinggi\ (jumlah\ pertanyaan)}{2}$$

$$skor\ teoritis = \frac{1\ (12) + 5\ (12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 46,26 dan skor rata – rata teoritik sebesar 36 skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $46,26 > 36$, maka dapat dikatakan bahwa rata – rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kinerja yaitu cukup baik.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur suatu intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat prediksi perkiraan nilai Y dan X. Dalam analisis ini variabel yang mempengaruhi disebut sebagai variabel bebas atau *independent* dan variabel yang dipengaruhi disebut sebagai variabel terikat *dependent*. Analisis regresi linear berganda ini dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $Y = a + b_1 + b_2 x_2 + \dots + e$. Setelah itu dilakukan uji regresi dengan menggunakan aplikasi SPSS 26, maka hasil yang didapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 52 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,523	5,314		0,663	0,520		
	Disiplin Kerja	0,511	0,205	0,625	2,489	0,028	0,195	5,128
	Lingkungan Kerja	0,272	0,213	0,320	1,276	0,226	0,195	5,128

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja pegawai. Pada tabel diatas diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2 x_2 + \dots + e.$$

$$Y = 3,523 + 0,511 X_1 + 0,272 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai a sebesar 3,523 yang artinya jika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 , maka nilai kinerja adalah 3,523.
2. b_1 bernilai 0,511, menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,511 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. b_2 bernilai 0,272, menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,272 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan *Test Of Normality Kolmogorov Smirnof*. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak data berdistribusi normal

Tabel 4. 53 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,52128378
Most Extreme Differences	Absolute	0,149
	Positive	0,071
	Negative	-0,149
Test Statistic		0,149
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 \geq 0,05$ maka dapat diartikan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Dalam uji multikolinearitas untk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Berikut dasar pengambilan keputusan dalam melakukan uji multikolinearitas sebagai berikut:

3. Jika $\text{tolerance} \leq 0,10$ dan $\text{VIF} \geq 10$ maka terjadi multikolinearitas.
4. Jika $\text{tolerance} \geq 0,10$ dan $\text{VIF} \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 54 Hasil uji multikolinearitas

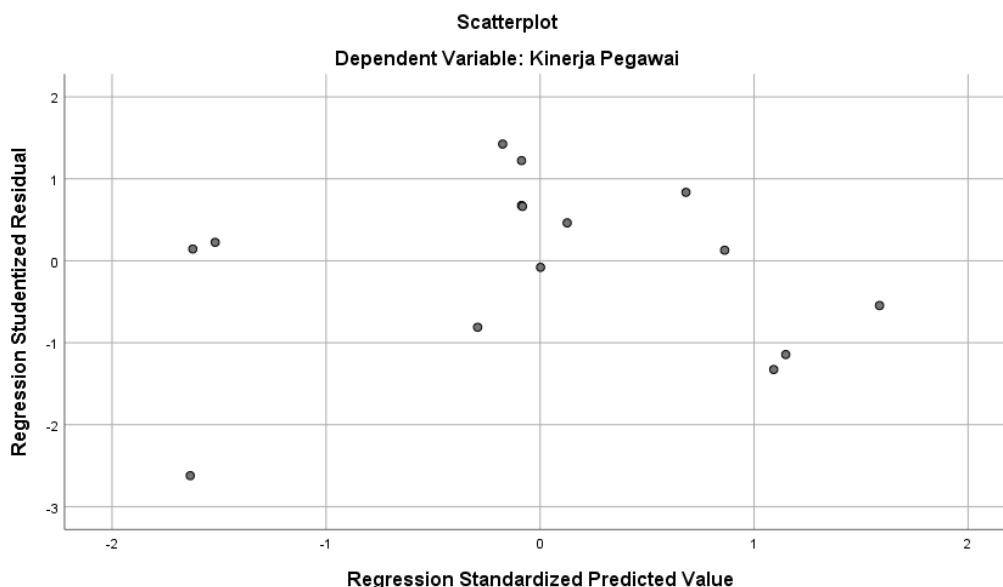
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	0,195	5,128
	Lingkungan Kerja	0,195	5,128

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Pada tabel diatas hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untk variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar $0,195 \geq 0,10$ dan $\text{VIF } 5,128 \leq 10$ maka dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas hasil heteroskedastisitas mrnunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya gejala heteroskedastisitas. Dapat dilihat dari titik – titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

a. Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Rumus dan perhitungan t tabel:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 : n - k - 1) \\ &= t (0,05/2 : 15 - 2 - 1) \\ &= t (0,025 : 12) \\ &= 2,179 \end{aligned}$$

Tabel 4. 55 Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5,743	5,141		1,117	0,284
	Disiplin Kerja	0,746	0,093	0,912	8,038	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Hasil statistik uji parsial (uji t) untuk variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai standardized coefficients beta sebesar 0,912 dan nilai t_{hitung} sebesar 8,038 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,179.

b. Uji Parsial Variabel Lingkungan Kerja

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Rumus dan perhitungan t tabel:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 : n - k - 1) \\ &= t (0,05/2 : 15 - 2 - 1) \\ &= t (0,025 : 12) \\ &= 2,179 \end{aligned}$$

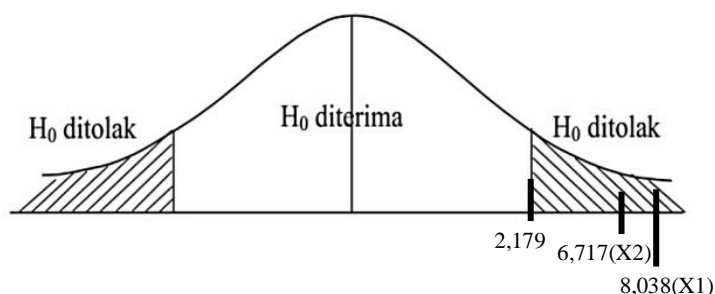
Tabel 4. 56 Hasil Uji Parsial Variabel Lingkungan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,050	6,245		0,809	0,433
	Lingkungan Kerja	0,748	0,111	0,881	6,717	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Hasil statistik uji parsial (uji t) untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai standardized coefficients beta sebesar 0,881 dan nilai t_{hitung} sebesar 6,717 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,179.



Gambar 4. 3 Kurva Uji t Hipotesis

Variabel disiplin kerja memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,038 > 2,179$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak . jadi dapat disimpulkan ada pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk variabel lingkungan kerja memperoleh nilai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,717 > 2,179$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak . jadi dapat disimpulkan ada pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.5.2 Uji Signifikan simultan (Uji F)

Uji f dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Rumus dan perhitungan:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= f(k : n - k) \\ &= f(2 : 15 - 2) \\ &= f(2 : 13) \\ &= 3,806 \end{aligned}$$

Tabel 4. 57 Hasil Uji F ANOVA^a

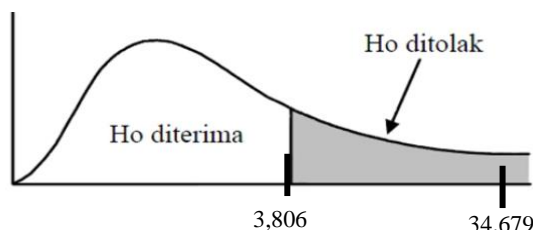
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1003,341	2	501,671	34,679	,000 ^b
	Residual	173,592	12	14,466		
	Total	1176,933	14			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Hasil statistik uji simultan (Uji F) diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 34,679 nilai ini lebih besar dari nilai f_{tabel} sebesar 3,806.



Gambar 4. 4 Kurva Uji F Hipotesis

Berdasarkan pada uji simultan memperoleh nilai nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,679 > 3,806$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y).

4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. 58 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 ^a	0,853	0,828	3,80342

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

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R square sebesar 0,853 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,853 atau 85,3% dan sisanya 14,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.6.1 Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya.

Pada penelitian mengenai disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat, indikator yang digunakan meliputi kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, dan peraturan pegawai.

Berdasarkan tabel rata – rata tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja yang paling besar nilainya pada indikator kehadiran dan peraturan berpakaian sebesar 81,33% dengan pernyataan bahwa pegawai menerima konseskuensi atas ketidakhadiran dan Tingkat pegawai menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan persentase 85,33%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah pada indikator waktu kerja sebesar 75,11% dengan pernyataan bahwa Tingkat pegawai mematuhi jam istirahat dengan persentase 68,00% .

Dengan hasil skor rata – rata nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik dengan nilai $54,33 > 42$ dimana nilai rata – rata tersebut menunjukan pada interval (41% - 60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat cukup baik.

4.6.2 Tingkat Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat

Lingkungan kerja pada suatu instansi merupakan salah satu faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja, maka perlu dikelola dengan baik sehingga dapat memotivasi para pegawai dalam melaksanakan atktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan kemungkinan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Pada penelitian mengenai lingkungan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat, indikator yang digunakan meliputi penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan dalam bekerja, tata letak peralatan.

Berdasarkan tabel rata – rata tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja yang paling besar nilainya pada indikator tingkat kebisingan sebesar 78, 67% dengan pernyataan bahwa kondisi suara terhindar dari alat-alat kantor dan mesin-mesin dengan persentase 81,33%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah pada indikator tata letak peralatan sebesar 67,56% dengan pernyataan bahwa Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun

dengan rapi dan tidak mengganggu konsentrasi bekerja dengan persentase 65,33% dan Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan persentase 66,67% .

Hasil skor rata – rata nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik dengan nilai $55,06 > 45$ dimana nilai rata – rata tersebut menunjukkan pada interval (41% - 60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat cukup baik.

4.6.3 Tingkat Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat

Pada penelitian mengenai kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat, indikator yang digunakan meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Berdasarkan tabel rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja yang paling besar nilainya pada indikator tanggung jawab sebesar 77,78% dengan pernyataan bahwa pegawai bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja dengan persentase 80,00%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah pada indikator pelaksanaan tugas sebesar 76,45% dengan pernyataan bahwa pegawai menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan dengan persentase 74,67%.

Hasil skor rata – rata nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik dengan nilai $46,26 > 36$ dimana nilai rata – rata tersebut menunjukkan pada interval (41% - 60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat cukup baik.

4.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat

Dalam mengetahui adanya pengaruh pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja, maka dilakukan perhitungan dengan statistik uji signifikansi parsial dengan hasil uji t menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan diperoleh nilai standardized coefficients beta sebesar 0,912 dan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 8,038 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni sebesar $8,038 > 2,179$ itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis variabel disiplin diterima atau terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan terhadap kinerja pegawai.

4.6.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat

Dalam mengetahui adanya pengaruh pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, maka dilakukan perhitungan dengan maka dilakukan perhitungan dengan statistik uji signifikansi parsial dengan hasil uji t menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan diperoleh nilai standardized coefficients beta sebesar 0,881 dan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 6,717 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni sebesar

6,717 > 2,179 itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis variabel lingkungan kerja diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan terhadap kinerja pegawai.

4.6.6 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat

Berdasarkan hasil persamaan regresi yaitu $Y = 3,523 + 0,511 + 0,272 + e$. Dilihat dari nilai konstanta sebesar 3,523 serta nilai koefisien dari variabel disiplin kerja sebesar 0,511 dan nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,272 yang berbentuk positif yang berarti adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai.

Dalam mengetahui adanya pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dilakukan uji signifikan simultan (Uji F). Hasil Uji F ini dinilai signifikansi sehingga diperoleh nilai $F_{hitung} 34,679 > F_{tabel} 3.806$ hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa kedua variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,853 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,853 atau 85,3% dan sisanya 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gregorius Fandi Raja Serena, dkk (2022), Hardi Mulyono, dkk (2021), Sri Puji Astuti, dkk (2021), Ananda Rowiyan Hedeyo (2019), dan Aldila Putri Aseana, dkk (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang diperoleh dari bab sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat, maka memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat berdasarkan hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa disiplin kerja menunjukkan nilai yang paling besar pada indikator kehadiran dan peratura berpakaian sebesar 81,33% dengan pernyataan bahwa pegawai menerima konseskuensi atas ketidakhadiran dan Tingkat pegawai menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan persentase 85,33%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah pada indikator waktu kerja sebesar 75,11% dengan pernyataan bahwa Tingkat pegawai mematuhi jam istirahat dengan persentase 68,00% . Dengan hasil skor rata – rata nilai empirik lebih besar dari nilai teorotik dengan nilai $54,33 > 42$ dimana nilai rata – rata tersebut menunjukkan pada interval (41% - 60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat cukup baik.
2. Tingkat lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat berdasarkan hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan nilai paling besar pada indikator tingkat kebisingan sebesar 78, 67% dengan pernyataan bahwa Kondisi suara terhindar dari alat-alat kantor dan mesin-mesin dengan persentase 81,33%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah pada indikator tata letak peralatan sebesar 67,56% dengan pernyataan bahwa Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi dan tidak mengganggu konsentrasi bekerja dengan persentase 65,33% dan Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan persentase 66,67%. Hasil skor rata – rata nilai empirik lebih besar dari nilai teorotik dengan nilai $55,06 > 45$ dimana nilai rata – rata tersebut menunjukkan pada interval (41% - 60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat cukup baik.
3. Tingkat kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat berdasarkan hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa kinerja menunjukkan nilai paling besar pada indikator tanggung jawab sebesar 77,78% dengan pernyataan bahwa pegawai bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja dengan persentase 80,00%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah pada indikator pelaksanaan tugas sebesar 76,45% dengan pernyataan bahwa pegawai menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan dengan persentase 74,67%. Hasil skor rata – rata nilai empirik lebih besar dari nilai teorotik dengan nilai $46,26 > 36$ dimana nilai rata – rata

tersebut menunjukkan pada interval (41% - 60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat cukup baik.

4. Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat hal ini dibuktikan diperoleh nilai standardized coefficients beta sebesar 0,912 dan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 8,038 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni sebesar $8,038 > 2,179$ itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis variabel disiplin diterima atau terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan terhadap kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat hal ini dibuktikan diperoleh nilai standardized coefficients beta sebesar 0,881 dan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 6,717 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni sebesar $6,717 > 2,179$ itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis variabel lingkungan kerja diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan terhadap kinerja pegawai.
6. Terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat berdasarkan dari hasil uji f yang diperoleh nilai F_{hitung} $34,679 > F_{tabel}$ 3,806. lalu dapat dilihat dari hasil persamaan regresi yaitu $Y = 3,523 + 0,511 + 0,272 + e$. Dan juga dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,853 atau 85,3% dan sisanya 14,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator “waktu kerja” dan “peraturan melakukan pekerjaan” pada pernyataan tingkat mematuhi jam istirahat dan tingkat pemahaman fungsi dan tugas pegawai. Maka saran yang dapat diberikan kepada pegawai yaitu pegawai perlu memperhatikan ketaatan terhadap waktu kerja yang dapat dilihat dari jam masuk, jam kerja, jam istirahat serta jam pulang yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di instansi dengan cara melakukan sosialisasi tentang kebijakan waktu kerja maupun peraturan dalam bekerja. Saran kepada instansi perlu adanya sanksi untuk pegawai yang melanggar kebijakan dan reward untuk pegawai yang telah mengikuti kebijakan instansi.
2. Lingkungan Kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator “tata letak peralatan” pada pernyataan kerapihan tata letak peralatan dan penataan ruang kerja. Maka saran yang dapat diberikan kepada pegawai yaitu pegawai harus lebih bertanggung jawab terhadap peralatan disetiap ruangan dan harus selalu menjaga kerapihan ruangan guna

kenyamanan bekerja. Saran kepada instansi yaitu perlu adanya evaluasi lingkungan kerja khususnya pada penataan tata letak peralatan dengan cara berdiskusi dengan pegawai tentang kesesuaian tata letak agar dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai.

3. Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator “pelaksanaan tugas” pada pernyataan inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Maka saran yang dapat diberikan kepada pegawai yaitu pegawai harus mampu membangun rasa percaya diri, siap menghadapi tantangan serta menerima peluang dan juga mampu membuat rencana karir, serta harus dapat mengerjakan pekerjaannya secara akurat dapat meminimalisir kesalahan, dan harus lebih inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. Saran untuk instansi mungkin pegawai dapat diberikan pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu pegawai meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas – tugas tertentu.
4. Dengan adanya keterbatasan pada penelitian ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan serta inovasi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan bisa lebih memperhatikan variabel – variabel diluar disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta memperluas jangkauan penelitian dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Atty, Tri, J. & Dara, G. (2021) Faktor - Faktor Dominan yang mempengaruhi kinerja. Banyumas: Penerbit CV. Pena Persada.
- Edi, Winata (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja Nusa Tenggara Barat: penerbit Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.
- Hasibuan, Melayu.SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2018). Manajemen Aparatur Sipil Negara. Depok: Rajawali
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Penerbit Rajawali.
- Khaeruman dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep dan Studi Kasus. Kota Serang – Banten: Penerbit CV. AA. Rizky.
- Mahmudah, Enny (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Penerbit UBHARA Manajemen Press.
- Mangkunegara, A.A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novia S, Silaen dkk (2021) Kinerja Karyawan. Bandung: Penerbit CV. Widinya Media Utama.
- Nugroho, B. & Widya , A, A. (2017) Kontribusi Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Nurul, Qomariah. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris) : Penerbit CV. Pustaka Abadi.
- Priansa, D. (2020). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rizky, Eka, F. (2018) Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo Jawa Timur: Penerbit UMSIDA Press.
- Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Tannady, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.

Peraturan Pemerintah

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Jurnal

- Anadita, S. Baharudin, M. & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Putra Jombang. [Online]. Vol.8, pp 2722-9467. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/756> [diakses 3 Agustus 2021]
- Aseana, A. Mantikei, B. & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. [Online]. Vol.2, pp. 225-241 <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jem> [diakses 4 Juni 2021]
- Asfar, A. & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. [Online]. Vol.13, pp.2087-040X <https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/28> [diakses Februari 2020]
- Astuti, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Reswara Abadi. [Online]. Vol.9, pp.2338 – 4794. <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523> [diakses April 2021]
- Deviyana. Asiati, D. & Yamaly, F. (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. [Online]. Vol.1, pp.1. <https://journal.jis-institute.org/index.php/jbm/article/view/933> [diakses 02 Januari 2023]
- Indrastuti, S. Suryani, L. & Radiyah. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. [Online]. Vol. 27, pp.1410-3834. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat> [Diakses Juni 2016]
- Kusumayanti, K. Ratnasari, S. & Hakim, L. [2020]. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. [Online]. Vol.7, pp.2252-5262. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445> [diakses Februari 2020]
- Mulyono, H. Idayanti, & Pertiwi, M (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. [Online]. Vol.3, pp.2685-869X <https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/download/1046/747> [diakses November 2021]
- Podungge, R. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo. [Online]. Vol.4, pp.2620-9551. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/13926/4073> [diakses September 2021]
- Prabawati, I. & Haq, A. (2022). Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Desa Sepande, Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo. [Online]. Vol.10, pp.1163-1172.

- <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/publika/article/view/47993> [diakses 2022]
- Pratama, T. Purba, A. & Kusmanto, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Subulussalam. [Online]. Vol.5, pp. 2622-3740. <http://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss> [Diakses November 2022]
- Serena, G. & Wulansari, P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta. [Online]. Vol.9, pp.2355-9357. <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/180212/pengaruh-disiplin-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-dinas-perdagangan-kota-surakarta.html> [diakses Oktober 2022]
- Shalahuddin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. [Online]. Vol.1, pp. 2502-7433. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/view/797> [diakses Januari 2017]
- Sihombing, S. Nainggolan, E. Diafri, D. Sitompul, G. & Anggoro, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences [online]. Vol.3, pp.273-280. https://www.researchgate.net/publication/344961523_Pengaruh_Kompetensi_Disiplin_Dan_Pengembangan_Karier_Terhadap_Kinerja_Karyawan_PT_Asam_Jawa_Medan [diakses Agustus 2020]
- Tantri, D. & Saluy, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Aneka Kacang Dan Umbi Serta Direktorat Pasca Panen Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian. [Online]. Vol.5. pp. 82-96. <https://www.neliti.com/id/publications/353552/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-negeri-sip> [diakses 2021]

Skripsi

- Alvionita, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI. Universitas Pakuan Bogor.
- Fadila, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin. Universitas Sriwijaya
- Hamidah, N. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Hideo, A.R (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral. Universitas Negeri Yogyakarta

- Jaelani, T. (2022) Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Tridaya Dimas Aditama Bagian Produksi). Universitas Pakuan Bogor.
- Nabilah, Maulidea, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Geospasial. Universitas Pakuan Bogor.
- Nuralam, M. (2015). Evaluasi Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sumur Kabupaten Pandeglang Tahun 2015.
- Rifa'i. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Utara. Universitas Pakuan Bogor.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diyana Faiqoh Septiani
Alamat : Babakan Pasir Mas No. 58 RT. 001/ RW.008 Kel. Pasir
Kuda, Kec. Bogor Barat, Kota Bogor – 16119.
Tempat dan Tanggal Lahir : Pekalongan, 23 September 2001.
Agama : Islam
Pendidikan
SD : SDN Cibalagng 4
SMP : MTS Nur Tauhid
SMA : SMK Bina Sejahtera 1
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 02 Oktober 2023

Peneliti,

(Diyana Faiqoh Septiani)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Magang



**PEMERINTAH KOTA BOGOR
KECAMATAN BOGOR BARAT**

Jl. KH.TB.M. Falak No.319 Kelurahan Loji
BOGOR - 16117

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/496 - Umpeg

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **DUDI FITRI SUSANDI, S.T.P, M.Si.**
 NIP : 197705192001121003
 Jabatan : Camat
 Unit Kerja : Kecamatan Bogor Barat

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **DIYANA FAIQOH SEPTIANI**
 NPM : 021119092
 Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor
 Program Studi : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen
 Keterangan : Telah melakukan penelitian dengan menggunakan Instrumen

Bahwa nama tersebut benar- benar melaksanakan penelitian di Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor pada tanggal 11 Juli 2022 sampe 12 September 2022 dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Barat".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat atas dasar yang sebenarnya, untuk dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Bogor, 01 Agustus 2023
 Camat



DUDI FITRI SUSANDI, S.T.P, M.Si.
 Pembina Tingkat I - IV/b
 NIP.197705192001121003

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Di Kantor Kecamatan Bogor Barat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diyana Faiqoh Septiani

NPM : 021119092

Prodi : Manajemen

Saya selaku mahasiswi Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan Bogor yang dimana saat ini sedang melakukan penelitian untuk memenuhi syarat skripsi mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Barat” Besar harapan saya agar Bapak/Ibu dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu dan untuk itu dimohon kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan kondisi yang sebenarnya. Jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan dipergunakan untuk keperluan penelitian semata.

Demikian saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Bogor, Agustus 2023

Peneliti

Diyana Faiqoh Septiani

DAFTAR PERTANYAAN

Data Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Pria Wanita
3. Usia : 18-25 Tahun 31-40 Tahun
 26-30 Tahun > 40 Tahun
4. Pendidikan terakhir : SLTP D3 S2
 SLTA S1 Lainnya

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Mohon dengan hormat dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang sudah disediakan.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
3. Satu pertanyaan hanya memerlukan satu jawaban.
4. Kuesioner menggunakan skala likert. Keterangan nilai jawaban adalah (5= Sangat Setuju/Selalu, 4= Setuju/Sering, 3= Ragu-Ragu/Kadang-Kadang, 2= Tidak Setuju/Pernah, 1= Sangat Tidak Setuju/Tidak pernah).
5. Periksa kembali apakah jawaban anda telah sesuai.

Disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KD	PR	TP
		0%-20%	21%-40%	41%-60%	61%-80%	81%-100%
1.	Tingkat ketepatan waktu pegawai datang ke tempat kerja.					
2.	Tingkat pegawai tidak meninggalkan tempat kerja.					
3.	Tingkat pegawai menerima konseskuensi atas ketidakhadiran.					
4.	Tingkat pegawai mematuhi jam istirahat.					
5.	Tingkat pegawai melaksanakan tugas tepat waktu.					
6.	Tingkat ketaatan pegawai terhadap jam kerja.					
7.	Tingkat pegawai menjaga kebersihan dan kerapihan dalam berpakaian.					
8.	Tingkat pegawai menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku di instansi.					
9.	Tingkat pemahaman fungsi dan tugas pegawai.					
10.	Tingkat ketelitian dalam menjalankan tugas dan					

	penyelesaian tugas sebaik-baiknya.					
11.	Tingkat penggunaan peralatan sesuai standar.					
12.	Tingkat menjaga kerahasiaan instansi.					
13.	Tingkat pegawai menyelesaikan tugas hingga selesai.					
14.	Tingkat sopan santun pegawai dalam bekerja.					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
		0%-20%	21%-40%	41%-60%	61%-80%	81%-100%
1.	Tingkat penerangan sumber sinar yang cukup sesuai dengan kebutuhan kerja.					
2.	Tingkat penerangan etensitan cahaya lampu sesuai dengan kebutuhan kerja.					
3.	Tingkat penerangan ditempat kerja sangat membantu pegawai dalam aktivitas kerja.					
4.	Alat pendingin (AC) sangat mendukung dalam proses bekerja secara produktif.					
5.	Ventilasi udara di sekitar ruang kerja membuat fisik tetap segar dan tidak mudah lelah dalam bekerja.					
6.	Tingkat kondisi suhu udara di tempat kerja berfungsi dengan baik dan tidak mempengaruhi suhu tubuh pegawai.					
7.	Kondisi suara di dalam kantor terhindar dari suara percakapan.					
8.	Kondisi suara terhindar dari alat-alat kantor dan mesin-mesin.					
9.	Kondisi suara bising yang ditimbulkan oleh ruangan pekerjaan lain dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.					
10.	Tingkat keamanan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan.					
11.	Tingkat kelengkapan fasilitas p3k yang disediakan instansi.					
12.	Tingkat keamanan disetiap ruangan dengan menggunakan CCTV.					
13.	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi dan tidak mengganggu konsentrasi bekerja.					
14.	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai pegawai dalam bekerja.					
15.	Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KD	PR	TP
		0%-20%	21%-40%	41%-60%	61%-80%	81%-100%
1.	Pegawai mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar organisasi.					
2.	Pegawai mampu mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.					
3.	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
4.	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan.					
5.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.					
6.	Pegawai memanfaatkan/ menggunakan anggaran dengan efektif dan efisien.					
7.	Pegawai berkomitmen dalam penyelesaian tugas					
8.	Pegawai menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.					
9.	Pegawai bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan.					
10.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja.					
11.	Pegawai bertanggung jawab terhadap resiko atas pekerjaan yang ia kerjakan.					
12.	Pegawai memelihara sarana dan prasarana yang telah di pertanggung jawabkan padanya.					

Lampiran 3 Hasil Kuesioner Disiplin Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	Total
4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	54
4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	54
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	66
5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	67
4	4	5	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	52
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	63
1	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	1	3	2	34
4	5	5	3	4	2	1	2	1	2	3	3	3	1	39
1	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	36
4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	57
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	49

Lampiran 4 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	53
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	55
4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	69
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	67
2	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	4	3	54
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	46
2	2	1	3	3	3	2	1	2	1	2	4	3	2	2	33
1	3	4	2	4	3	3	5	5	1	1	2	3	1	1	39
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	54
3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	56

Lampiran 5 Hasil Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Total
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	51
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	52
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	55
3	2	4	2	4	3	2	3	2	4	3	2	34
3	4	2	1	1	1	1	3	1	2	3	3	25
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	33
3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	46
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	49
3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	41

Lampiran 6 Hasil Uji Valilditas Variabel Disiplin Kerja

		Correlations														Total
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	
X01	Pearson Correlation	1	,581*	,681**	,724**	,750**	,589*	,630*	,645**	,460	,452	,698**	,922**	,570*	,613*	,846**
	Sig. (2-tailed)		,023	,005	,002	,001	,021	,012	,009	,085	,091	,004	,000	,027	,015	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X02	Pearson Correlation	,581*	1	,811**	,616*	,634*	,321	,299	,394	,322	,245	,583*	,503	,465	,326	,631*
	Sig. (2-tailed)	,023		,000	,015	,011	,244	,279	,146	,241	,378	,023	,056	,080	,236	,012
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X03	Pearson Correlation	,681**	,811**	1	,662**	,568*	,315	,299	,469	,117	,264	,556*	,603*	,328	,390	,634*
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,007	,027	,253	,278	,078	,678	,342	,031	,017	,233	,151	,011
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X04	Pearson Correlation	,724**	,616*	,662**	1	,827**	,633*	,529*	,455	,559*	,641*	,712**	,652**	,644**	,587*	,820**
	Sig. (2-tailed)	,002	,015	,007		,000	,011	,043	,088	,030	,010	,003	,008	,010	,022	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X05	Pearson Correlation	,750**	,634*	,568*	,827**	1	,654**	,485	,496	,551*	,387	,620*	,738**	,633*	,525*	,788**
	Sig. (2-tailed)	,001	,011	,027	,000		,008	,067	,060	,033	,154	,014	,002	,011	,044	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X06	Pearson Correlation	,589*	,321	,315	,633*	,654**	1	,893**	,665**	,799**	,710**	,836**	,666**	,557*	,807**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,021	,244	,253	,011	,008		,000	,007	,000	,003	,000	,007	,031	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X07	Pearson Correlation	,630*	,299	,299	,529*	,485	,893**	1	,839**	,805**	,751**	,800**	,708**	,560*	,903**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,012	,279	,278	,043	,067	,000		,000	,000	,001	,000	,003	,030	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X08	Pearson Correlation	,645**	,394	,469	,455	,496	,665**	,839**	1	,540*	,615*	,671**	,747**	,588*	,758**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,009	,146	,078	,088	,060	,007	,000		,038	,015	,006	,001	,021	,001	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X09	Pearson Correlation	,460	,322	,117	,559*	,551*	,799**	,805**	,540*	1	,712**	,730**	,417	,600*	,824**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,085	,241	,678	,030	,033	,000	,000	,038		,003	,002	,122	,018	,000	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X10	Pearson Correlation	,452	,245	,264	,641*	,387	,710**	,751**	,615*	,712**	1	,721**	,500	,784**	,746**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,091	,378	,342	,010	,154	,003	,001	,015	,003		,002	,058	,001	,001	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X11	Pearson Correlation	,698**	,583*	,556*	,712**	,620*	,836**	,800**	,671**	,730**	,721**	1	,652**	,683**	,722**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,004	,023	,031	,003	,014	,000	,000	,006	,002	,002		,008	,005	,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X12	Pearson Correlation	,922**	,503	,603*	,652**	,738**	,666**	,708**	,747**	,417	,500	,652**	1	,616*	,640*	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,056	,017	,008	,002	,007	,003	,001	,122	,058	,008		,014	,010	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X13	Pearson Correlation	,570*	,465	,328	,644**	,633*	,557*	,560*	,588*	,600*	,784**	,683**	,616*	1	,572*	,761**
	Sig. (2-tailed)	,027	,080	,233	,010	,011	,031	,030	,021	,018	,001	,005	,014		,026	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X14	Pearson Correlation	,613*	,326	,390	,587*	,525*	,807**	,903**	,758**	,824**	,746**	,722**	,640*	,572*	1	,857**
	Sig. (2-tailed)	,015	,236	,151	,022	,044	,000	,000	,001	,000	,001	,002	,010	,026		,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,846**	,631*	,634*	,820**	,788**	,845**	,864**	,809**	,758**	,761**	,890**	,850**	,761**	,857**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,011	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,001	,000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 7 Hasil Uji Valilditas Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations															Total
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
X01	Pearson Correlation	1	,826**	,573*	,774**	,575*	,704**	,390	,222	,363	,722**	,707**	,623*	,630*	,630*	,685**	,846**
	Sig. (2-tailed)		,000	,025	,001	,025	,003	,151	,426	,183	,002	,003	,013	,012	,012	,005	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X02	Pearson Correlation	,826**	1	,777**	,689**	,831**	,619*	,387	,463	,676**	,527*	,387	,507	,662**	,435	,404	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,005	,000	,014	,155	,082	,006	,044	,154	,054	,007	,105	,135	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X03	Pearson Correlation	,573*	,777**	1	,487	,851**	,437	,629*	,759**	,845**	,547*	,455	,338	,350	,523*	,393	,789**
	Sig. (2-tailed)	,025	,001		,066	,000	,103	,012	,001	,000	,035	,088	,218	,201	,046	,147	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X04	Pearson Correlation	,774**	,689**	,487	1	,584*	,495	,534*	,312	,369	,676**	,687**	,707**	,573*	,815**	,721**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,066		,022	,061	,040	,257	,176	,006	,005	,003	,026	,000	,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X05	Pearson Correlation	,575*	,831**	,851**	,584*	1	,570*	,669**	,647**	,791**	,486	,417	,539*	,460	,504	,383	,805**
	Sig. (2-tailed)	,025	,000	,000	,022		,027	,006	,009	,000	,066	,122	,038	,085	,055	,159	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X06	Pearson Correlation	,704**	,619*	,437	,495	,570*	1	,500	,321	,360	,468	,521*	,473	,791**	,396	,711**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,003	,014	,103	,061	,027		,058	,243	,187	,079	,046	,075	,000	,144	,003	,002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X07	Pearson Correlation	,390	,387	,629*	,534*	,669**	,500	1	,716**	,635*	,575*	,645**	,537*	,313	,686**	,627*	,764**
	Sig. (2-tailed)	,151	,155	,012	,040	,006	,058		,003	,011	,025	,009	,039	,256	,005	,012	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X08	Pearson Correlation	,222	,463	,759**	,312	,647**	,321	,716**	1	,900**	,486	,307	,105	,222	,291	,242	,608*
	Sig. (2-tailed)	,426	,082	,001	,257	,009	,243	,003		,000	,066	,266	,708	,426	,292	,384	,016
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X09	Pearson Correlation	,363	,676**	,845**	,369	,791**	,360	,635*	,900**	1	,384	,176	,227	,363	,239	,162	,650**
	Sig. (2-tailed)	,183	,006	,000	,176	,000	,187	,011	,000		,157	,531	,415	,183	,391	,565	,009
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X10	Pearson Correlation	,722**	,527*	,547*	,676**	,486	,468	,575*	,486	,384	1	,883**	,571*	,220	,727**	,662**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,002	,044	,035	,006	,066	,079	,025	,066	,157		,000	,026	,431	,002	,007	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X11	Pearson Correlation	,707**	,387	,455	,687**	,417	,521*	,645**	,307	,176	,883**	1	,647**	,196	,851**	,805**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,003	,154	,088	,005	,122	,046	,009	,266	,531	,000		,009	,484	,000	,000	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X12	Pearson Correlation	,623*	,507	,338	,707**	,539*	,473	,537*	,105	,227	,571*	,647**	1	,292	,641*	,520*	,669**
	Sig. (2-tailed)	,013	,054	,218	,003	,038	,075	,039	,708	,415	,026	,009		,291	,010	,047	,006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X13	Pearson Correlation	,630*	,662**	,350	,573*	,460	,791**	,313	,222	,363	,220	,196	,292	1	,340	,626*	,630*
	Sig. (2-tailed)	,012	,007	,201	,026	,085	,000	,256	,426	,183	,431	,484	,291		,215	,013	,012
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X14	Pearson Correlation	,630*	,435	,523*	,815**	,504	,396	,686**	,291	,239	,727**	,851**	,641*	,340	1	,858**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,012	,105	,046	,000	,055	,144	,005	,292	,391	,002	,000	,010	,215		,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X15	Pearson Correlation	,685**	,404	,393	,721**	,383	,711**	,627*	,242	,162	,662**	,805**	,520*	,626*	,858**	1	,788**
	Sig. (2-tailed)	,005	,135	,147	,002	,159	,003	,012	,384	,565	,007	,000	,047	,013	,000		,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,846**	,815**	,789**	,840**	,805**	,736**	,764**	,608*	,650**	,799**	,773**	,669**	,630*	,796**	,788**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,001	,016	,009	,000	,001	,006	,012	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 8 Hasil Uji Valilditas Variabel Kinerja Pegawai

		Correlations												
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	Total
X01	Pearson Correlation	1	,605*	,662**	,499	,556*	,452	,405	,808**	,625*	,655**	,900**	,702**	,793**
	Sig. (2-tailed)		,017	,007	,058	,031	,091	,134	,000	,013	,008	,000	,004	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X02	Pearson Correlation	,605*	1	,222	,348	,331	,316	,473	,644**	,348	,287	,622*	,569*	,584*
	Sig. (2-tailed)	,017		,426	,204	,229	,252	,075	,009	,204	,300	,013	,027	,022
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X03	Pearson Correlation	,662**	,222	1	,806**	,838**	,704**	,594*	,638*	,714**	,841**	,681**	,592*	,844**
	Sig. (2-tailed)	,007	,426		,000	,000	,003	,019	,010	,003	,000	,005	,020	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X04	Pearson Correlation	,499	,348	,806**	1	,725**	,752**	,706**	,540*	,764**	,692**	,589*	,737**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,058	,204	,000		,002	,001	,003	,038	,001	,004	,021	,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X05	Pearson Correlation	,556*	,331	,838**	,725**	1	,815**	,684**	,593*	,725**	,791**	,572*	,434	,829**
	Sig. (2-tailed)	,031	,229	,000	,002		,000	,005	,020	,002	,000	,026	,106	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X06	Pearson Correlation	,452	,316	,704**	,752**	,815**	1	,845**	,543*	,752**	,683**	,540*	,496	,822**
	Sig. (2-tailed)	,091	,252	,003	,001	,000		,000	,037	,001	,005	,038	,060	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X07	Pearson Correlation	,405	,473	,594*	,706**	,684**	,845**	1	,705**	,761**	,707**	,471	,717**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,134	,075	,019	,003	,005	,000		,003	,001	,003	,076	,003	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X08	Pearson Correlation	,808**	,644**	,638*	,540*	,593*	,543*	,705**	1	,649**	,712**	,736**	,789**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,010	,038	,020	,037	,003		,009	,003	,002	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X09	Pearson Correlation	,625*	,348	,714**	,764**	,725**	,752**	,761**	,649**	1	,692**	,525*	,737**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,013	,204	,003	,001	,002	,001	,001	,009		,004	,044	,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X10	Pearson Correlation	,655**	,287	,841**	,692**	,791**	,683**	,707**	,712**	,692**	1	,750**	,710**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,008	,300	,000	,004	,000	,005	,003	,003	,004		,001	,003	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X11	Pearson Correlation	,900**	,622*	,681**	,589*	,572*	,540*	,471	,736**	,525*	,750**	1	,726**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,005	,021	,026	,038	,076	,002	,044	,001		,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X12	Pearson Correlation	,702**	,569*	,592*	,737**	,434	,496	,717**	,789**	,737**	,710**	,726**	1	,837**
	Sig. (2-tailed)	,004	,027	,020	,002	,106	,060	,003	,000	,002	,003	,002		,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,793**	,584*	,844**	,843**	,829**	,822**	,834**	,841**	,858**	,866**	,820**	,837**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 9 Hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	14

Lampiran 10 Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	15

Lampiran 11 Hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	12

Lampiran 12 Tabel Distribusi T Tabel

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042

Lampiran 13 Tabel Distribusi F Tabel

$\alpha =$ 0,05	$df_1=(k-1)$							
	$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7
1	161.44 8	199,500	215.70 7	224,583	230,162	233.98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

Lampiran 14 Tabel Distribusi R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254