

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi, terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) yang pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi. Agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia. Para pengelola sumber daya manusia melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, memelihara. Karena manusia dalam suatu lembaga pemerintah, organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting juga dalam suatu organisasi.

Dinas pariwisata Kota Medan merupakan Suatu Lembaga Organisasi Pemerintah yang bergerak dibidang pariwisata yang Dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Medan Melalui Sekretaris Daerah. Visi Dinas Pariwisata Medan Yaitu Menjadikan Kota Medan sebagai daerah tujuan wisata. Dinas Pariwisata Medan Mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pariwisata.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya didukung dengan adanya kinerja yang baik dari setiap pegawai, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Hasibuan (2011) “Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur aparatur negara dan bagian dari sumber daya manusia tidak dapat lepas dari tuntutan tersebut, sehingga dibutuhkan pengembangan dan penyempurnaan sistem kerja dalam menghadapi tugas yang semakin berat dalam pelaksanaan dan keberhasilan pembangunan. Untuk mewujudkan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang baik diperlukan ASN yang profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil diperlukan pembinaan pegawai yang terus menerus dan berkelanjutan yang dititik beratkan pada sistem penilaian prestasi kerja. Untuk mencapai obyektifitas penilaian prestasi kerja ASN, diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja yang nyata dan terukur. Berikut Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Pariwisata Kota Medan:

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata**  
**Kota Medan Tahun 2019-2020**

<b>Unsur Penilaian Kinerja</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Perbanding an</b>
a. Sasaran Kerja ASN (SKP)	<b>48,37</b>	<b>43,55</b>	<b>Turun</b>
b. Perilaku Kerja			
-Orientasi Pelayanan	76	76	Tetap
-Integritas	76	76	Tetap
-Komitmen	76	76	Tetap
-Disiplin	77	77	Tetap
-Kerja Sama	76	76	Tetap
Rata-Rata	76,20	76,20	Tetap
<b>Nilai Prestasi Kerja</b>	<b>80,55</b>	<b>74,03</b>	<b>Turun</b>

Sumber : Dinas Pariwisata Kota Medan 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat hasil kinerja pegawai dari daftar Nilai Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Pariwisata Kota Medan yaitu pada Tahun 2019 dan Tahun 2020. Pada Tahun 2019 jumlah rata-rata nilai prestasi kerja pegawai sebesar 80,55, dan Tahun 2020 rata-rata Nilai Prestasi Kerja menurun, dimana rata-rata prestasi pegawai adalah 74,03. Berdasarkan dari Hasil penilaian Kinerja ini maka pegawai harus lebih meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

Untuk bekerja secara optimal maka perlu adanya kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik agar terciptanya kinerja yang optimal. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi dan semakin tingginya teknologi yang digunakan dalam organisasi, menimbulkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu pendisiplinan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, dan mematuhi segala peraturan- peraturan yang sudah ditetapkan dalam kantor baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu mematuhi serta menjalankannya, tidak menolak sanksi-sanksi yang diberikan (Sastrohadiwiryono, 2013). Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah datang dengan tepat waktu sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan sesuai dengan yang di harapkan. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. Ukuran disiplin kerja yang baik dalam dalam wujud tanggung jawab pegawai meliputi Frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja. Disiplin kerja sangat dibutuhkan suatu organisasi dalam kaitannya mempermudah dan melancarkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap pegawai memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang sudah ditetapkan demi memajukan suatu organisasi. Berdasarkan hasil observasi yang telah di lakukan, penulis melihat masih ada pegawai yang tidak taat dengan peraturan yang berlaku di Dinas Pariwisata Kota Medan yaitu masih adanya pegawai yang datang terlambat, adanya pegawai yang pulang kantor tidak pada waktunya, kurangnya interaksi sosial dan kesiapsiagaan pegawai untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tidak terduga.

Kedisiplinan pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan dalam kehadiran dinilai belum maksimal. Batas waktu masuk kantor yang ditetapkan dalam Dinas Pariwisata Kota Medan adalah pukul 08.00 Waktu Indonesia Barat (WIB), akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu. Hal ini dapat dibuktikan dari jumlah pegawai yang datang terlambat pada Bulan Januari-Desember 2021. Berikut Data Keterlambatan pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan:

**Tabel 1.2**  
**Data Keterlambatan Kerja Pegawai**  
**Dinas Pariwisata Kota Medan Tahun**  
**2021**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Jumlah Pegawai Yang Terlambat</b>
1	Januari	20	51	36
2	Februari	19	51	22
3	Maret	22	51	36
4	April	21	51	30
5	Mei	17	51	29
6	Juni	20	51	29
7	Juli	21	51	29
8	Agustus	20	51	24
9	September	22	51	29
10	Oktober	20	51	34
11	November	22	52	35
12	Desember	23	52	28

Sumber :Dinas Pariwisata Kota Medan 2021.

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan paling rendah Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan terjadi di Bulan Februari dan tingkat keterlambatan paling Tinggi Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan terjadi di Bulan Januari dan Maret.

Pimpinan Dinas Pariwisata Kota Medan menerapkan Upacara sebagai forum pelaporan kinerja pegawai dan pemberian amanat dari pimpinan yang dilaksanakan satu kali dalam satu minggu yaitu setiap hari Senin. Berdasarkan

hasil pra riset, dalam pelaksanaan upacara masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti upacara, serta ada juga beberapa pegawai yang terlambat datang sesuai waktu yang dijadwalkan oleh Dinas Pariwisata Kota Medan. Dari hasil wawancara dari salah satu pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata Kota Medan bahwa tingkat kedisiplinan masih minim dikarenakan absensi sehari-hari yang dilakukan secara online menjadikan pegawai tidak disiplin untuk datang tepat waktu untuk berkerja dan lemahnya sanksi yang diterapkan yang membuat pegawai sering terlambat masuk kerja dan masih ada juga pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pengawasan kedisiplinan pegawai pada ketaatan peraturan kerja yang belum maksimal serta adanya penggunaan jam kerja yang disalahgunakan untuk keperluan lain.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri nyaman (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang mempunyai penerangan yang baik, penggunaan warna yang sesuai, bersih, tidak bising, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan pegawai bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pegawai bekerja.

Seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebab lingkungan kerja fisik merupakan suatu tempat bagi pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang didalamnya terdapat suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai, dan kondisi fisik lainnya. Lingkungan

fisik yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas bagi pegawai, serta menjadikan pegawai fokus dalam bekerja sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja Dinas Pariwisata Kota Medan belum mendukung pegawai bekerja dengan nyaman. Permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik itu terlihat dengan banyaknya file-file yang berserakan di sekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang belum menentu yang disebabkan kurangnya ventilasi udara di ruangan, warna cat dinding yang mulai pudar dalam ruangan kerja. Selain itu jaringan internet yang digunakan sering mengalami gangguan dan mesin *fotocopy* yang terbatas. Fasilitas yang kurang memadai akan berpengaruh pada produktivitas pegawai, hal ini juga merupakan salah faktor yang mempengaruhi kenyamanan para pegawai. Kurang kondusifnya lingkungan kerja juga diakibatkan karena lokasi kantor yang berada di depan jalan, suara-suara kendaraan dan kereta api mengakibatkan kebisingan sehingga mengganggu kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rincian yang dinyatakan pada rumusan masalah, maka bisa diketahui tujuan penelitian, antara lain:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut ini adalah beberapa manfaat yang bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh Gelar Sarjana Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen.

#### **2. Bagi Peneliti Berikutnya**

Hasil Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang ingin menyusun skripsi mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

#### **3. Bagi Instansi Dinas Pariwisata Kota Medan**

Hasil Penelitian ini sebagai informasi tambahan kepada organisasi untuk mengembangkan lingkungan kerja serta tercapainya tujuan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi semua peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, dan mematuhi segala peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dalam kantor baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu mematuhinya serta menjalankannya, tidak menolak sanksi-sanksi yang diberikan (Sastrohadiwiryono, 2013). Sedangkan menurut Hasibuan (2011) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dan Disiplin kerja adalah sikap, kesediaan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimejo dalam Sutrisno, 2009).

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchayyo, 2011). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tata tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang tergabung dalam organisasi tersebut, mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011), ada tujuh faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Dalam pembagian kompensasi sangat berpengaruh pada kedisiplinan pegawai karena dengan begitu pegawai akan selalu mematuhi dan menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan. Dan mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi organisasi.

2) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam organisasi

Keteladanan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting karena semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada Tidaknya Aturan Pasti Dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan Bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang di buat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah.

4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan maka perlu ada keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan sesuai tingkat pelanggaran yang telah dibuatnya.

5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melakukan melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompenasi yang tinggi. Pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinanya sendiri.

7) Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin Kebiasaan-kebiasan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib kerja mereka.
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa. Walaupun kepada bawahan sekali pun.

### **2.1.3 Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin**

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Adapun indikator Disiplin Kerja menurut Sastrohadwiryo (2013) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

Merupakan nilai yang menyatakan jumlah kehadiran suatu kelompok didalam suatu tempat.

## 2. Tingkat Kewaspadaan

Adalah suatu keadaan kesiapsiagaan untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tidak terduga, serta suatu kemampuan untuk mempertahankan perhatian terhadap tugas dalam jangka waktu tertentu.

## 3. Ketaatan pada standar kerja

Adalah suatu keadaan dimana pegawai harus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja.

## 4. Ketaatan pada peraturan kerja

Adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai harus menaati peraturan kerja dan tata tertib yang sudah dibuat oleh instansi.

## 5. Etika Kerja

Adalah aturan normatif yang mengandung system nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan.

## **2.2 Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi/semangat pegawai untuk bekerja, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian

tujuan suatu organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai yang berimbas pada pencapaian tujuan instansi itu sendiri.

Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang terlihat jelas misalnya lokasi, lingkungan alam. Sedangkan lingkungan nonfisik misalnya informasi, politik, ekonomi. Adapun lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh suatu instansi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja instansi tersebut. Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung ataupun tidak langsung yang meliputi pewarnaan, penerangan, temperatur udara, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, kebersihan serta ruang gerak tempat kerja.

### **2.2.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Setiap organisasi dituntut untuk dapat memperhatikan lingkungan kerja pegawainya agar kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu organisasi harus terlebih dahulu mengetahui jenis lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Sedarmayanti (2011) menyatakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

## 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

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

### 2.2.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi mutlak diperlukan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa:

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi kerja diantaranya adalah:

#### 1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya kurang jelas akan mengakibatkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 2. Suhu Udara

Dalam keadaan normal setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang perubahan yang terjadi diluar tubuh.

#### 3. Suhu Ruangan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisinga, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat

mengganggu ketenangan para pekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut peneliti, kebisingan yang serius bisa menyebabkan dampak negatif.

#### 4. Penggunaan Warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 5. Ruang Gerak yang Diperlukan

Dalam suatu instansi hendaknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan. Seseorang tidak dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padahal tempat dan ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja pegawai dalam melakukan aktivitasnya.

#### 6. Hubungan Antara Rekan Kerja

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawanikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan- hubungan baik bersifat vertikan maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

### **2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001), ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu :

#### 1. Kondisi penerangan

Penerangan merupakan yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan dikantor. Pelaksanaan pekerjaan yang

sukses memerlukan penerangan yang baik, penerangan yang baik membantu pegawai melihat dengan mudah, cepat dan senang.

## 2. Kondisi Penggunaan Warna

Warna dapat mempengaruhi perasaan dan mempercantik kantor. Kualitas warna juga dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan rasa senang. penggunaan warna yang tepat dapat memberikan kesan gembira , ketenangan kerja .

## 3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja , dan para pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

## 4. Kebisingan Suara

Suara bising yang terdengar oleh pegawai dapat mengurangi/bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga dapat mendatangkan kelelahan, dan dapat mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

## 5. Keamanan Kerja

Hal yang dimaksud keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor

### **2.3 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Menurut Hasibuan (2011) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya”, dan Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian

Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Juga menurut Bernardin dan Russell (2011) kinerja pegawai merupakan suatu hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksana.

### **2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simanjuntak (2005) dalam buku Tannady (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kualitas dan Kemampuan Pegawai  
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Saran pendukung  
Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja ( keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan(gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra Sarana  
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

### 2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006), kinerja pegawai memiliki enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari 11 persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi

5. Kemandirian

Adalah tingkat seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap tugas dalam

melakukan fungsi kerjanya masing-masing pegawai sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri

6. **Komitmen kerja**

Merupakan tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas pegawai.

### **2.3.3 Elemen Pokok Pengukuran Kinerja**

Mahsun (2016) mengatakan elemen pokok suatu pengukuran kinerja antara lain :

1. Menetapkan tujuan, sasaran , dan strategi organisasi
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja

### **2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang mereka harapkan. Manfaat penilaian kinerja menurut Harvard dalam Wibowo (2018) sebagai berikut:

1. Memperkenalkan perubahan
2. Mendefenisikan tujuan, target dan sasaran untuk priode yang akan datang.
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksut untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.

6. Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan
7. Mendapat kesenangan khusus
8. Menyepakati tujuan pembelajaran
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
10. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.

#### 2.4 Penelitian terdahulu

Untuk mengadakan penelitian tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu juga bertujuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut hasil ringkasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian

1. Hasil penelitian Mei Fransiska 2016, Dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Medan Timur**”, Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan seseorang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Hasil penelitian Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy (2019) dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**” dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
3. Hasil peneltian Muhammad Ilham (2019) dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**“, Berdasarkan hasil penelitian, diambil kesimpulan jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong. Kemudian ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong.

4. Hasil penelitian dari Widi Purnama Sari (2015) dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana’**. Dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana yang berarti, bila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai pun ikut meningkat atau jika disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawainya juga tinggi.
5. Hasil Penelitian dari Nunu Nurjaya (2021) dengan judul **”Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona”**. Berdasarkan penelitian ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana yang berarti apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula,atau jika lingkungan kerja tinggi maka kinerja pegawai pun tinggi.

## **2.5 Kerangka befikir**

Kerangka berfikir adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor tertentu, dimana kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian yaitu variabel bebas (Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Fisik) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

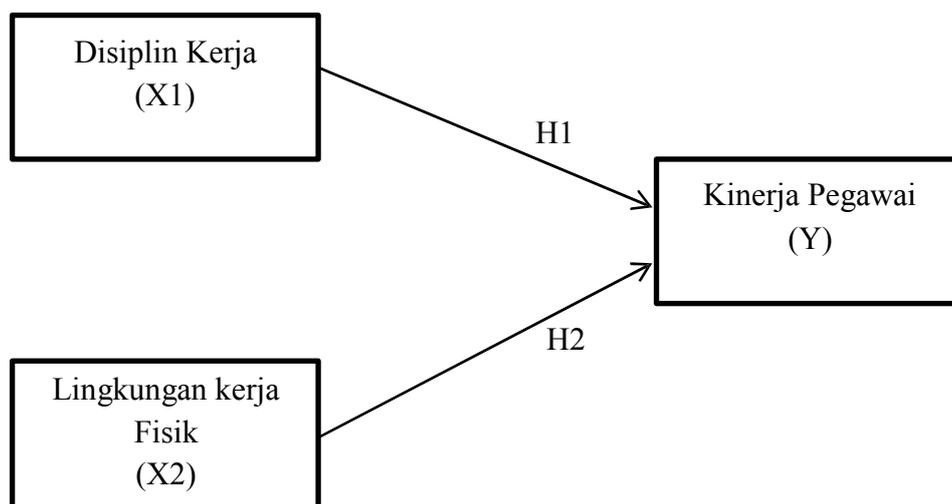
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fransiska (2016) menyatakan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Disiplin yang baik mencerminkan seseorang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pegawai yang disiplin identik dengan pegawai yang selalu datang dan tepat waktu, mengerjakan tugas dan menaati norma- norma yang berlaku dalam organisasi. Hubungan antara

disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat, artinya setiap perubahan kecil baik meningkat maupun menurun pada disiplin kerja akan memengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja pegawai yang lebih besar. Sama halnya dengan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara dimana pegawainya dituntut kedisiplinannya dalam melaksanakan pekerjaan supaya tujuan dari instansi pemerintahan tersebut dapat tercapai dalam waktu panjang.

## 2. **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil penelitian Mukhamad Ilham 2019 dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitian yang diperoleh adalah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya dengan disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi tingginya Kinerja Pegawai. Berdasarkan realita di lapangan, pegawai mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Selain itu, karyawan juga mematuhi segala peraturan perusahaan saat bekerja dengan baik. Akan tetapi, masih terdapat karyawan yang masih melakukan pelanggaran mengenai atribut dan tidak datang tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan. Apabila setiap karyawan mampu menjalankan disiplin kerja sesuai dengan peraturan perusahaan, maka kinerja karyawan pada perusahaan PT. PLN (Persero) Rayon Porong dapat meningkat sesuai yang diharapkan.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka berfikir**



## 2.6 Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka berfikir diatas, maka penulis memutuskan hipotesis penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang kuantitatif dimana yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Statistik induktif, statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk sampel. Stastistik parametrik, digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statatistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Dinas Pariwisata Kota Medan Jln. Prof. HM. Yamin Sh No.40, Gg. Buntu, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20232. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat pengambilan data pertama yaitu pada bulan Oktober 2021 sampai dengan Selesai.

#### **3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya “jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Dalam penelitian ini maka jumlah populasinya adalah 50 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Kota Medan.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dengan mengasumsikan adanya populasi yaitu adalah 50 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Kota Medan.

### 3.3.4 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016), non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### 3.4 Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan adalah :

- a. **Data Primer** adalah data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban terhadap pernyataan dalam kuesioner.
- b. **Data Sekunder** adalah berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang dapat diperoleh dari absensi ketidakhadiran pegawai, dan program-program pada organisasi tersebut.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan secara online yaitu melalui *google forms* kepada responden untuk dijawab. Daftar dari pertanyaan kuesioner ini berkaitan dengan disiplin kerja dan

Lingkungan Kerja Fisik pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan memberi tanda tertentu pada jawaban yang disediakan.

## 2. Observasi

Menurut Sugiyono (2017), Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

## 3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka.

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert sebagai alat mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atas sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skor yang diberikan adalah:

**Tabel 3.1**  
**Pengukuran Skala *Likert***

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber* : Diolah oleh peneliti Tahun 2022

### 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)  Sastrohadiwiryo (2013)	Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, dan mematuhi segala peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dalam kantor baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu mematuhinya serta menjalankannya, tidak menolak sanksi-sanksi yang diberikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Frekuensi kehadiran</li> <li>2. Tingkat kewaspadaan</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja</li> <li>4. Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>5. Etika kerja</li> </ol>	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja Fisik (X2)  Sedarmayanti (2011)	Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi Penerangan</li> <li>2. Kondisi Penggunaan Warna</li> <li>3. Kebersihan</li> <li>4. Kebisingan Suara</li> <li>5. Keamanan Kerja</li> </ol>	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> </ol>	<i>Likert</i>

Robbins (2006)	pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan	4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja	
-------------------	---	---	--

### 3.8 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas.

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Terdapat 2 uji validitas dalam penelitian ini yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen nilai *loading factor* 0,5 – 0,6 serta nilai AVE lebih besar dari 0,5. Validitas konvergen diperkirakan dengan nilai rata-rata varians diekstraksi (*Average Variance Extracted /AVE*), reliabilitas komposit (CR), dan *Alpha Cronbach* untuk konsistensi internal.

Uji validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai *cross loading*. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas diskriminan nilai *cross loading* lebih besar dari 0,7 validitas diskriminan dievaluasi dengan kriteria *Fornell-Larcker* dan *Heteroit-Monotrait*. Dalam penelitian ini telah dilakukan pengujian dari 23 item kuesioner, dan menunjukkan bahwa nilai validitas dari setiap item kuesioner dinyatakan valid dengan nilai item setiap kuesioner > 0,7.

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk, reliabilitas dinilai berdasarkan nilai *Composite Reliability* dan nilai *cronbach's alpha*, *Rule of thumb* yang

digunakan untuk nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dalam penelitian ini telah dilakukan pra pengujian dari 23 item kuesioner, dan menunjukkan bahwa nilai reliabilitas dari setiap item kuesioner dinyatakan valid dengan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$ .

### 3.9 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pemodelan persamaan *Structural Equation Model (SEM)* sebagai analisis data dengan menggunakan *Smart-PLS 3.0* untuk menguji pengaruh masing-masing variabel. Dalam pengujian *SEM* Pertama, mengevaluasi model pengukuran dengan melakukan validitas konvergen dan diskriminan. Validitas konvergen diperkirakan dengan nilai rata-rata varians diekstraksi (*Average Variance Extracted /AVE*), reliabilitas komposit (CR), dan *Alpha Cronbach* untuk konsistensi internal. Selain itu, validitas diskriminan dievaluasi dengan kriteria *Fornell-Larcker* dan *Heteroit-Monotrait*. Jika persyaratan validitas dan reliabilitas sudah terpenuhi, kemudian dilakukan model fit dengan menggunakan dua metode. Pertama, mengevaluasi nilai persentase *R-square* sebagai varians dari variabel endogen yang ditentukan oleh eksogen sebagai ukuran kekuatan model yang dilakukan. Kedua, model fit akan dievaluasi berdasarkan indeks fit seperti kriteria SRMR, *d\_ULS*, *d\_G*, dan NFI. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan setelah kriteria model fit untuk pemodelan persamaan struktural terpenuhi.

Dalam SEM-PLS terdapat dua model yaitu model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran merupakan model yang menghubungkan variabel manifest yang diobservasi dengan variabel latennya. Sedangkan model struktural menggambarkan suatu keterkaitan antara variabel-variabel laten dalam model SEM-PLS. Kedua model pengukuran dan struktural dievaluasi berdasarkan hasil *PLS-Algorithm*, *Bootstrapping* dan *Blindfolding*. *PLS-Algorithm* adalah prosedur sekuensial regresi dengan tujuan mengestimasi semua elemen yang tidak diketahui dalam model jalur PLS.

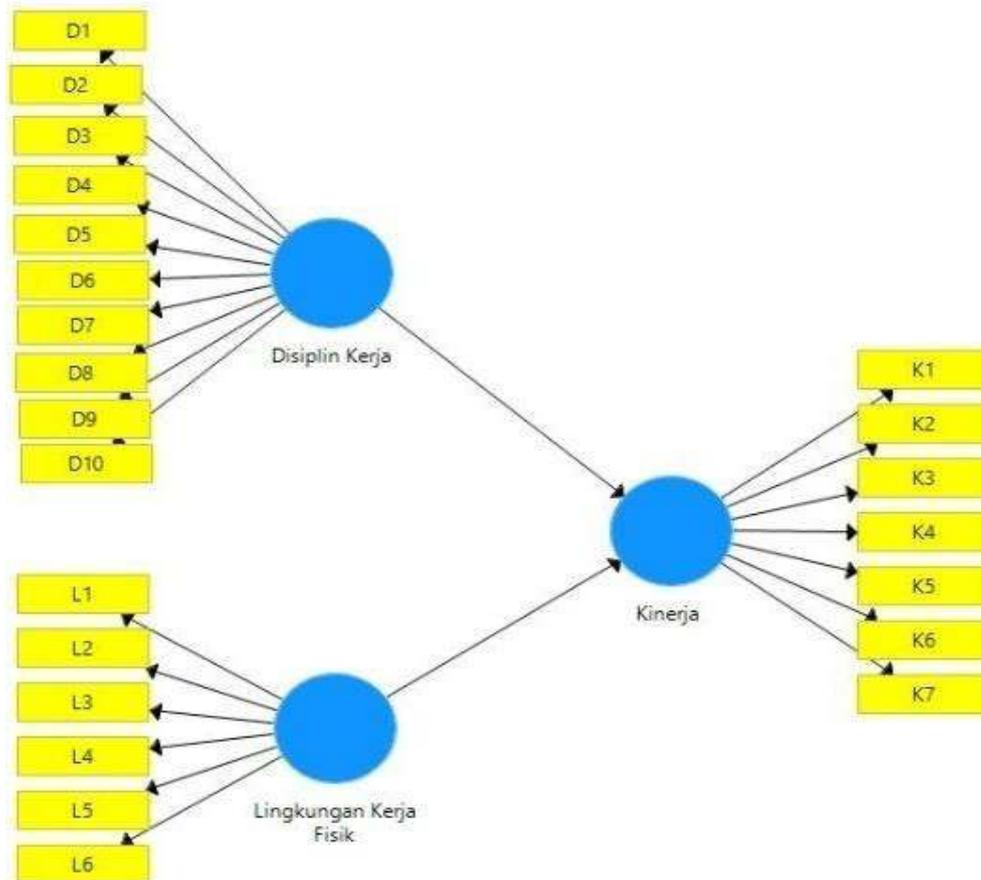
### 3.9.1 Evaluasi Model Pengukuran

Terdapat tiga indikator yang harus dievaluasi dalam model pengukuran yaitu *Internal Consistency*, *Convergent Validity*, dan *Discriminant Validity*. Indikator *Internal Consistency* adalah nilai Alpha Cronbach dan *Composite Reliability* dengan batas minimal keduanya 0.6 dan tidak melebihi 0.9 untuk menghindari semua variabel dan indikator mengukur fenomena yang sama. Sementara nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang diharapkan melebihi dari angka  $> 0,5$ . Selanjutnya untuk kriteria *Convergent Validity*, dilihat *Outer Loading* dan AVE. Nilai *Outer Loading* yang signifikan adalah  $> 0.7$ . Sebagai catatan, indikator dengan *Outer Loading*  $< 0.7$  tidak dapat dipertahankan hanya jika penghapusan indikator tersebut tidak meningkatkan nilai *Composite Reliability*. Sementara itu kriteria *Discriminant Validity* dilihat dari *cross loading* dan *Fornell Larcker Criterion*. Pada tabel *Cross Loading*, harus dipastikan bahwa *Outer Loading* setiap indikator pada suatu variabel laten harus lebih besar dari nilai *Cross Loading* terhadap variabel laten lain. *Fornell-Larcker Criterion* digunakan dengan cara membandingkan akar kuadrat AVE yang harus lebih besar dari nilai korelasi variabel-variabel laten.

### 3.9.2 Evaluasi Model Struktural

Terdapat dua hal yang diperhatikan dalam evaluasi model struktural yaitu melihat kemampuan prediktif sebuah model dan bagaimana hubungan antar variabel laten dalam model tersebut. Uji kolinieritas adalah tahap awal yang dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terjadi kolinieritas diantara variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen yang sama dalam model struktural yang dibentuk. Nilai toleransi antar variabel-variabel eksogen ini tidak boleh dibawah 0,2 dan nilai VIF tidak boleh  $> 5$ . Jika ada indikasi kolinieritas maka salah satu variabel laten eksogen harus dihapus dari model atau keduanya disatukan menjadi hanya satu variabel eksogen saja. Selanjutnya Koefisien jalur adalah nilai estimasi yang menyatakan kekuatan hubungan antar variabel laten pada model struktural.

Signifikan atau tidaknya nilai koefisien jalur dilihat dari nilai  $t$  dan  $p$ -value dari masing-masing jalur. Berikutnya mengevaluasi nilai koefisien determinasi  $R^2$ . Koefisien determinasi menyatakan nilai pengukuran kekuatan prediktif dari suatu model. Nilai  $R^2$  merepresentasikan kekuatan variabel-variabel eksogen secara bersama-sama mempengaruhi.



Gambar 3.1 Model Struktural Penelitian