

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi terpenting yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting oleh karena itu organisasi selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat menjalankan aktivitas kerja dengan efisien. Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun yang telah ditentukan. Dalam pencapaian kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya ditentukan oleh lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja pegawai.

PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar dibentuk sesuai dengan Perda Nomor 6 Tahun 2014 tentang perusahaan daerah yang sebagai penyedia air minum dan penyelenggaraan pelayanan air minum kepada masyarakat memiliki tanggung jawab terhadap pendistribusian air ke masyarakat tentu tidak lepas dari tuntutan tersebut, sehingga dibutuhkan pengembangan dan penyempurnaan sistem kerja dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab yang semakin tinggi dalam pencapaian target perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut dengan baik diperlukan pegawai yang profesional, bertanggung jawab, disiplin, tepat waktu dan mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan.. PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar dalam menilai kinerja pegawainya berpedoman pada (*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*). PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar dalam penilaian kinerja pegawai terdiri dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja (PK).

Pegawai Daerah PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar merupakan sumber daya manusia yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugasnya sesuai kedudukan mereka masing-masing, tugas dan fungsinya. Pegawai PDAM Tirta Uli disertai tugas pelayanan publik, tugas pemerintah, dan tugas pembangunan tertentu, maka

perlu dibangun kinerja pegawai yang memiliki integritas dan mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staff bagian umum PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar bahwa kinerja dari pegawai PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dari aspek ketetapan waktu pegawai masih belum optimal. Masih ada beberapa pegawai yang melakukan kegiatan tidak produktif seperti keluar pada jam kerja dan mengobrol dengan sesama rekan kerja di jam kerja yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sehingga tugas yang diberikan tidak selesai sesuai waktu yang diharapkan.

Selanjutnya pada dimensi Perilaku Kerja (PK) dilihat dari aspek tingkat pelayanan dan sikap dalam memberikan pelayanan masih belum optimal, dimana terdapat pegawai yang kurang maksimal menangani keluhan dari para masyarakat. Dalam upaya terlaksananya fungsi Bidang Kepegawaian di PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar maka diperlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara optimal. Berikut data penilaian kinerja pegawai pada PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar.

**Tabel 1.1**

**Laporan Hasil Penilaian Kinerja Rata-Rata Pegawai PDAM Tirta Uli Kota Pematangsiantar Tahun 2021-2022**

<b>Unsur Penilaian Kinerja</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Perbandingan</b>	<b>Keterangan</b>
Kualitas Kerja	81	83	Naik	Membaik
Kuantitas	83	80	Turun	Memburuk
Ketepatan Waktu	82	82	Tetap	Baik
Efektifitas	82	80	Turun	Memburuk
Kerjasama	81	78	Turun	Memburuk
Rata-Rata	81,8	80,6	Turun	Memburuk
Rata-Rata SKP	83,6	81,8	Turun	Memburuk

Sumber : Kantor PDAM Tirta Uli Kota Pematangsiantar Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pegawai tergolong sudah baik, pada tahun 2021 kinerja rata-rata diperoleh 81,8 dan dikategorikan baik, sementara pada tahun 2022 mengalami penurunan kinerja

sebesar 80,6. Berdasarkan hasil penilaian kinerja ini maka para pegawai harus lebih meningkatkan kualitas kinerjanya agar lebih baik lagi.

Sedarmayanti (2017) berpendapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Rahmadany, Setianingsih dan Fikri (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya pekerjaan seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai peraturan, standar kerja maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Disiplin kerja diukur dari 2 dimensi yaitu menjalankan kewajiban-kewajiban dan menjauhi larangan-larangan.

Fenomena disiplin kerja yang terjadi pada pegawai PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar dapat dilihat pada dimensi menjalankan kewajiban dari aspek semangat dalam bekerja, dimana terdapat pegawai yang merasa tidak memiliki semangat kerja ditandai dengan adanya pegawai yang bermalasan-malasan seperti menunda-nunda pekerjaan sampai datang pekerjaan baru sehingga pekerjaan menjadi menumpuk yang menghambat kinerja perusahaan. Pada dimensi menjauhi larangan juga belum optimal, dimana terdapat pegawai yang menyalahgunakan wewenang untuk kepentingan pribadi, seperti memberikan tugas kepada bawahan yang seharusnya menjadi tugas pribadi.

Dalam rangka memaksimalkan kinerja para pegawai, maka perlu adanya kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik agar terciptanya kinerja yang optimal. Salah satu bentuk dari kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Perusahaan.

Dalam hal ini, kedisiplinan pegawai dalam kehadiran dinilai belum maksimal. Batas waktu masuk kantor yang ditetapkan dalam PDAM Tirta Uli adalah pukul 07.30 WIB, akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu. Hal ini terbukti dari jumlah pegawai yang datang terlambat pada bulan Januari-Mei 2023 seperti yang dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2

**Data Keterlambatan Pegawai Periode Bulan Januari-Mei 2023**

No	Bulan	Jumlah Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin (terlambat)
1	Januari	23
2	Februari	15
3	Maret	18
4	April	17
5	Maret	15
Total Pelanggaran		88

Sumber : Sub bagian Admin PDAM Tirta Uli Kota Pematang siantar 2023

Dilihat dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai pada kantor PDAM Tirta Uli pada bulan Januari-Mei 2023 cukup tinggi dan keterlambatan paling tinggi terjadi pada Januari. Pimpinan PDAM Tirta Uli menerapkan apel pagi 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 apel pagi, ada beberapa pegawai yang mengobrol dengan sesama pegawai lainnya, dan masih ada beberapa pegawai yang tidak datang dalam apel pagi serta beberapa juga ada yang terlambat datang sesuai waktu yang dijadwalkan oleh pimpinan PDAM Tirta Uli. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai terhadap ketaatan pada peraturan kerja di PDAM Tirta Uli belum maksimal, dan adanya penggunaan jam kerja yang kurang efektif, karena disalah gunakan untuk keperluan lain.

Sedarmayanti (2017) juga menyatakan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Lingkungan kerja. Kasmir (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena

berkerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam berkerja.

Fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada pegawai PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar dapat dilihat pada keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai-pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Kurang kondusifnya lingkungan kerja Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, ada beberapa ruangan yang fasilitasnya kurang memadai di lingkungan kantor. Diantaranya jaringan internet yang digunakan sering mengalami gangguan, dan beberapa ruangan belum dilengkapi dengan pendingin ruangan (AC), dan mesin *fotocopy* yang terbatas. Fasilitas yang kurang memadai akan berpengaruh pada produktifitas pegawai, hal ini juga merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kenyamanan para pegawai.

Dalam kantor PDAM Tirta Uli diharapkan hubungan antara pegawai dapat harmonis, karena hubungan yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Namun pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mendengarkan saran atau masukan dari rekan kerja lainnya dan lebih senang mengambil keputusan sendiri tanpa mendengarkan nasehat dari rekan kerjanya. Kemudian masih ada rasa cemburu antara sesama pegawai, karena ada beberapa pegawai yang bekerja dengan baik tetapi rekan kerjanya yang lain belum melaksanakan pekerjaannya dengan baik juga. Hal ini didukung oleh wawancara dengan pegawai PDAM Tirta Uli.

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dilihat bahwa adanya kesenjangan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang dapat mempengaruhi berjalannya suatu perusahaan. Bergerak dari fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mencari solusi permasalahan tersebut melalui judul, **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, tulisan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bersifat ilmiah bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Uli Kota Pematangsiantar.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, tulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

#### **1. Bagi Penulis**

Sebagai salah satu syarat guna mengikuti ujian komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen (SE) pada Universitas HKBP Nommensen

#### **2. Bagi PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar**

Sebagai bahan masukan saran atau pertimbangan bagi PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **3. Bagi Pihak Lain**

Sebagai tambahan informasi dan referensi bagi pihak pihak yang berkepentingan dan membutuhkan dalam penelitian di kemudian hari

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Pembahasan tentang kedisiplinan artinya membahas tentang bagaimana seseorang karyawan membangun konsistensi kuat dalam dirinya yang semuanya itu bertujuan untuk membangun dan menciptakan kemajuan bagi dirinya dan organisasi.

Jepry dan Mardika (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah sebuah tanggung jawab dan kewajiban pegawai untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Adapun pendapat lain yang disampaikan oleh Onsardi dan Putri (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi pegawai, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Serta dikuatkan oleh pendapat Dewi and Harjoyo (2019) disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Sutrisno (2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan menurut Sinambela, (2018) disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.



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

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut ini beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Dewi dan Harjoyo (2019) ialah :

#### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, dan sering minta izin keluar.

#### 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karya wanakan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinyadari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

#### 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasar kan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

#### 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar

disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

### 2.1.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2019:194) bahwa indikator kedisiplinan pegawai di suatu organisasi, diantaranya:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif.

## 5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pegawai lain atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan *indisipliner*, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### 2.2. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas berkerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawandalam berkerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat berkeja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli: Efendy dan Fitri (2019:50) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut pendapat Anam (2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa nyaman, aman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Yulianti (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada pada seputar tempat kerja yang dapat mempengaruhi jalannya peran yang diberikan seperti area kerja, fasilitas kerja, maupun relasi sesama rekan kerja. Kondisi tempat kerja dapat dikatakan baik atau sesuai dengan apa yang diperlukan apabila manusia bisa melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang berkerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

### **2.2.1. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

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

#### 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

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

### **2.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

#### 1. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai

#### 2. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

#### 3. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

#### 4. Tingkat visual *privacy* dan *acounstical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkantempatkerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Privasi yang dimaksud adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan

kelompoknya. *Visual privacy* berarti keleluasaan visual atau yang dilihat, sedangkan *acountical privacy* berhubungan dengan pendengaran

Sedangkan yang menjadi faktor-faktor lingkungan kerja non-fisik adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

2. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

4. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini sering terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

### **2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. 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. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya.

### 3. Kenyamanan

Kenyamanan berkerja merupakan hal yang penting dikarenakan jika kondisi nyaman dalam saat bekerja produktivitas pekerjaan meningkat

### 4. Tata Letak

Tata letak tempat kerja menentukan lancar tidaknya kegiatan kantor, dan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Sedangkan yang menjadi Indikator-Indikator lingkungan kerja non-fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut:

#### 1. Hubungan dengan atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### 2. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

#### 3. Keamanan

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

#### 4. Komunikasi

Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja.

### **2.3. Pengertian Kinerja**

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Muis, Jufrizen & Fahmi (2018) menyatakan bahwa 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 norma dan etika. Adapun pendapat lain disampaikan oleh Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendapat Indrasari (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain disampaikan oleh Huseno (2016) kinerja adalah tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja yang dipandang sebagai suatu proses. Sedangkan Menurut (*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi atau unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja (PK).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok sebagai dasar penilaian perusahaan yang diukur sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu atau organisasi tersebut.

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

Menurut Sedermayanti (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah:

#### **1. Motivasi**

Motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

#### **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi buruk.

#### **3. Kompetensi**

Kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu menjalankan tugas-tugas dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal.

#### 4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi buruk.

#### 5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atasan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai.

#### 6. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi yang mendukung kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja mereka. Kebijakan yang memberikan kesempatan pengembangan dan penghargaan yang adil dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai.

#### 7. Teknologi

Penerapan teknologi yang tepat dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Teknologi yang memudahkan tugas-tugas dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai.

### **2.3.2. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2016:26), ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.



## 4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

## 5. Kerja sama

Membangun sinergi antara unit kerja dilingkup instansi yang dipimpin, mengembangkan sistem yang menghargai kerjasama antar unit, memberikan dukungan dalam pencapaian target kerja organisasi

## 2.4. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.4. Penelitian  
Terdahulu**

<b>Nama Peneliti dan Penelitian Terdahulu</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Muslimat dan Wahid, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh (2021)	Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi liner berganda	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti dari Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie, Pengaruh disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin) (2019)	disiplin Kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Komitmen Organisasional (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi liner berganda	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti dari Disiplin kerja, dan Komitmen Organisasional memiliki Pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin

Muh. Rezky Naim, Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Majene (2018)	Insentif (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Korelasi berganda	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Insentif dan Disiplin Kerja Memiliki pengaruh Signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Majene.
Hiskia Jonest Runtunuw, dkk, Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado (2015)	Disiplin Kerja (X1) Penempatan (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Persamaan regresi	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, Terbukti bahwa Disiplin Kerja, Penempatan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada badan Pelayanan Perizinan Kota Manado

Sumber : Diolah oleh peneliti 2022

## 2.5. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan koseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

### 2.5.1. Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Sinambela, (2018) disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah di tetapkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Burhannudin, dkk (2019), menunjukkan secara parsial, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

### **2.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut pendapat Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang berkerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Burhannudin, dkk (2019), menunjukkan secara parsial, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

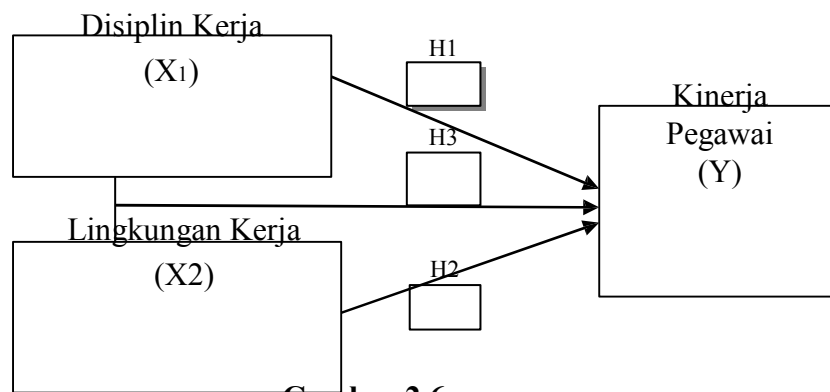
### **2.5.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Sinambela, (2018) disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah di tetapkan. Menurut pendapat Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang berkerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Burhannudin, dkk (2019), menunjukkan secara simultan, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

## **2.6. Kerangka Konseptual Penelitian**

Dengan adanya kemampuan kerja pegawai yang maksimal, serta lingkungan kerja yang nyaman maka akan muncul kinerja pegawai yang maksimal dalam melakukan perkerjaan. Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini gambaran kerangka pemikiran variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y).



**Gambar 2.6**

### **Kerangka Berpikir**

Sumber : Diolah oleh peneliti 2022

Keterangan :

X<sub>1</sub> : Variabel Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> : Variabel Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Pegawai

### **2.7. Rumusan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dihadapi, dan untuk itu perlu suatu pengujian yang sistematis melalui analisis data empiris, sehingga merupakan suatu kebenaran yang berlaku umum. Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka berfikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memutuskan hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Uli Kota Pematangsiantar

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Uli Kota Pematangsiantar

H3: Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Uli Kota Pematangsiantar

## **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 sebagai mana 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. Statistik parametrik, digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

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

Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di PDAM Tirta Uli Kota Pematangsiantar Jl. Porsea No. 2, Sumatera Utara Kota Pematangsiantar Waktu yang digunakan dalam penelitian ini direncanakan mulai bulan Agustus 2023 sampai 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 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 59 orang pegawai PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar.

##### **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 59 orang pegawai PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018: 142) pengertian non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang 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. Metode Pengumpulan Data

### 3.4.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden.

### 3.4.2 Observasi

Mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis

### 3.4.3 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apa bila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apa bila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka.

## 3.5. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Definisi operasional digunakan untuk mendefinisikan variabel secara operasional. Pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Defenisi Operasional Variabel dan Indikator**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
<b>Disiplin Kerja</b>	Disiplin adalah sebuah tanggung jawab dan kewajiban pegawai untuk mentaati peraturan yang telah	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar	Likert

	ditetapkan. Jepry dan Mardika (2020)	kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	
<b>Lingkungan Kerja</b>	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.  Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedermayanti (2017)	Lingkungan Kerja Fisik: 1. Kondisi Penerangan 2. Sirkulasi Udara 3. Kenyamanan 4. Tata Letak  Lingkungan Kerja Non-fisik: 1. Hubungan Dengan Atasan 2. Hubungan Sesama Rekan Kerja 3. Keamanan Kerja 4. Komunikasi	Likert
<b>Kinerja Pegawai</b>	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kerja sama	Likert

	melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017)		
--	---	--	--

Sumber: Diolah Oleh Peneliti Tahun 2022

### 3.6. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono: “**Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial**”. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**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 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji Validitas dan Reliabilitas. Uji validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.



### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, Sugiyono (2018; 267). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas pada setiap pernyataan hasil  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dimana  $df=n-2$  untuk signifikan 5%  $n$ =jumlah sampel. Jika suatu nilai signifikan  $<$  dari  $\alpha= 0,05$  maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan  $>$  dari  $\alpha= 0,05$  maka dapat dikatakan tidak valid.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki realibilitas yang tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang handal (*reliable*). Suatu kuesioner dikatakan (*reliable*) atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu . Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS, yakni dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $>0,6$  artinya bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi bila sebaliknya alpha  $<0,6$  maka dianggap kurang handal yang artinya bila variabel dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

### 3.8. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.8.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan yang layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji KolmogorovSmirnov data dinyatakan berdistribusi normal apa bila signifikan  $> 5\%$ .

### 3.8.2. Uji Heteroskedasitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah heteroskedasitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik yaitu melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat apa bila ada pola tertentu seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur ,akan tetapi apa bila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedasitas.

### 3.8.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam tabel regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Terdapat cara yang dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas dengan melihat toleransi variabel *Variance Inflation Factor* (VIF) hitungnya model regresi dikatakan terbatas dan multikolinearitas jika VIF-nya tidak lebih dari 10 toleransinya sekitar 1 atau mendekati

## 3.9. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menjawab hipotesis adalah regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

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

Dimana:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

$b_2$  = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$e$  = *error term* (tingkat kesalahan)

### 3.9.1. Uji Parsial (Uji $t$ )

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan  $t$  tabel dan  $t$  hitung. Masing-masing  $t$  hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan  $t$  tabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05 (Sugiyono, 2012). Pengujian secara individu untuk melihat pengaruh masing-masing variabel sebab terhadap variabel akibat. Untuk pengujian pengaruh parsial, digunakan uji signifikan terhadap hipotesis yang ditentukan melalui uji  $t$  dengan pengujian sebagai berikut:

$H_0$  : nilai probabilitas  $t > 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Artinya variabel disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : nilai probabilitas  $t < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Artinya variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3.9.2. Uji Simultan (Uji $F$ )

Uji  $F$  (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji  $F$  pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur Uji  $F$  ini adalah sebagai berikut :

H01 : jika nilai probabilitas  $F > 0,05$  maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha1 : jika nilai probabilitas  $F < 0,05$  maka H0 terima dan Ha ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3.9.3. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Uji Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel bebas (X) menerangkan variabel terikat (Y) dimana  $0 < R^2 < 1$ . Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.