

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap masyarakat secara optimal. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, maka sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan yang tinggi untuk mengelola organisasi sebaik mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja dikatakan baik apabila kinerja tersebut optimal, yaitu sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara sesuai kedudukan mereka masing-masing, tugas dan fungsinya mereka sebagai unsur aparatur Negara (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN) bahwa warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah. Pegawai ASN disertai tugas pelayanan publik, tugas pemerintah, dan tugas pembangunan tertentu, maka perlu dibangun ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam upaya terlaksananya fungsi Badan Kepegawaian di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara maka diperlukan Sumber Daya Manusia yang dapat

bekerja secara optimal. Berikut data penilaian kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1.1
Laporan Hasil Penilaian Kinerja Rata-Rata Pegawai Dinas Sosial
Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017-2018

Unsur Penilaian Kinerja	2017	2018	Perbandingan	Keterangan
Orientasi Pelayanan	81	83	Naik	Baik
Integritas	83	80	Turun	Baik
Komitmen	82	82	Tetap	Baik
Disiplin	82	80	Turun	Baik
Kerjasama	81	78	Turun	Baik
Rata-Rata	81,8	80,6	Turun	Baik
Rata-Rata SKP	83,6	81,8	Turun	Baik

Sumber : Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pegawai tergolong sudah baik, pada tahun 2017 kinerja rata-rata diperoleh 81,8 dan dikategorikan baik, sementara pada tahun 2018 mengalami penurunan kinerja sebesar 80,6. Berdasarkan hasil penilaian kinerja ini maka para pegawai harus lebih meningkatkan kualitas kinerjanya agar lebih baik lagi.

Untuk bekerja secara optimal maka perlu adanya kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik agar terciptanya kinerja yang optimal. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi adalah wujud dari disiplin.

Kedisiplinan pegawai dalam kehadiran dinilai belum maksimal. Batas waktu masuk kantor yang ditetapkan dalam Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah pukul 07.30 Waktu Indonesia Barat (WIB), akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu. Hal ini terbukti dari jumlah pegawai yang datang terlambat pada bulan Januari-September 2019 seperti yang dilihat pada tabel:

Tabel 1. 2
Data Keterlambat Pegawai Periode Bulan Januari–September 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat <15 menit	Terlambat <30 menit	Terlambat <60 menit	Terlambat 60 menit
1	Januari	160	284 Kali	141 Kali	92 Kali	94 Kali
2	February	160	193 Kali	104 Kali	66 Kali	86 Kali
3	Maret	157	77 Kali	80 Kali	96 Kali	2 Kali
4	April	157	126 Kali	69 Kali	78 Kali	49 Kali
5	May	157	130 Kali	58 Kali	59 Kali	92 Kali
6	Juni	157	125 Kali	81 Kali	60 Kali	83 Kali
7	Juli	157	191 Kali	80 Kali	85 Kali	106 Kali
8	Agustus	157	257 Kali	115 Kali	84 Kali	111 Kali
9	September	157	224 Kali	103 Kali	68 Kali	76 Kali

Sumber : Subbagian Admin Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai didalam kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara pada bulan Januari-September 2019 cukup tinggi dan keterlambatan paling tinggi terjadi dibulan Agustus.

Pimpinan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara 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 Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai terhadap ketaatan pada peraturan kerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara belum maksimal, dan adanya penggunaan jam kerja yang kurang efektif, karena disalahgunakan untuk keperluan lain.

Lingkungan kerja merupakan 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.

Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator antara lain adalah suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai, kenyamanan tempat, dan hubungan dengan rekan kerja.

Kurang kondusifnya lingkungan kerja juga diakibatkan karena ada beberapa pedagang yang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan produknya. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi kurang kondusif. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara didapatkan informasi bahwa 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 produktivitas pegawai, hal ini juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kenyamanan para pegawai.

Dalam kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara 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 Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa disiplin dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara**”

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh Gelar Sarjana Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen.
2. Manfaat Teoritis
Dengan adanya penelitian ini diharapkan bias memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan khusus bidang manajemen dalam hal disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial provinsi sumatera utara

3. Bagi Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen
Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang ingin menyusun skripsi mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah ragam penelitian dibidang manajemen.
4. Bagi instansi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gambaran nyata dan sebagai masukan dalam pemberian pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dermawan (2013:41) menyatakan bahwa **“Disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis”**. Sedangkan menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2010:86) **“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”** dan Menurut Fahmi (2015:75) **“Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan”**.

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

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2010:89), ada tujuh faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja Pegawai yaitu:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi
2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan dapat Menegakkan Disiplin
3. Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat dijadikan Pegangan
4. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan
5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan
6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan
7. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

2.1.3 Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Hasibuan (2019:194) bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.

2. Teladan Pimpinan

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

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

6. Kehadiran

Kehadiran merupakan hal terpenting dalam kedisiplinan, dimana jika kehadiran pegawai belum maksimal maka kinerja yang dilakukan juga akan belum maksimal juga.

2.2. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sedarmayanti, (2001:1) **“Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”**. Sedangkan menurut Sutrisno, (2010) **Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan**. Dan Logahan (2009) mendefenisikan **“ Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan kepadanya”**.

Berdasarkan pengertian tersebut maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang mencakup keadaan pekerja, baik secara pergaulan atau tingkah laku yang dapat membuat rencana menjadi lancar

ataupun gagal. Setiap organisasi mengharapkan suatu lingkungan kerja yang selalu bersih, rapi, dan masing-masing orang mempunyai disiplin diri, sehingga mampu mendukung terciptanya prestasi kerja pegawai.

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 (2011:183) 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 (2011:28) 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 kebisingan, 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 (2001:46) , 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 termaksud keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeSefano (2006) yaitu sebagai berikut:

1. **Prosedur Kerja**, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang diatur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. **Standart Kerja**, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. **Kejelasan Tugas**, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikan seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
4. **Sistem Penghargaan**, sistem imbalan atau sistem penghargaan, adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau penggunaan ide-ide kreatif.
5. **Hubungan antara Karyawan**, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

2.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Hasibuan (2011:94) "**Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya**", dan Mangkunegara (2009:67) menyatakan "**Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya**".

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 (2017:154) 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 karyawan.

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 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. **Integritas**

Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi norma, nilai dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.

2. **Kerjasama**

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

3. **Komunikasi**

Mengintegrasikan informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja.

4. Orientasi pada Hasil

Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi.

5. Pelayanan Publik

Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik.

2.3.3 Elemen Pokok Pengukuran Kinerja

Mahsun (2016:26) mengatakan elemen pokok suatu pengukuran kinerja anatara 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 (2018:192) 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 maksud 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.

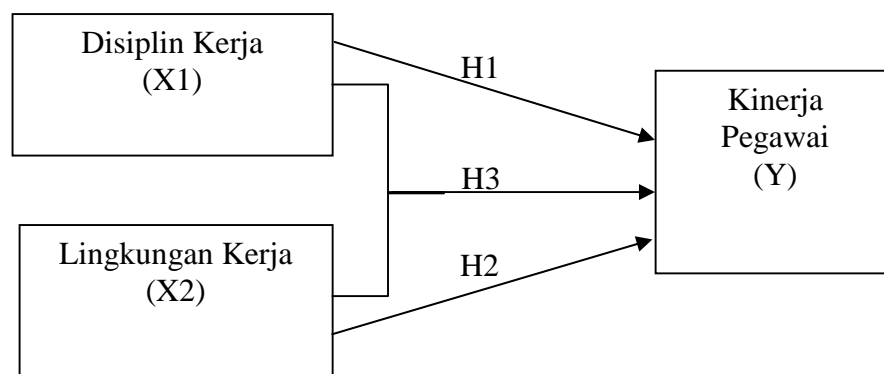
2.3.5 Penelitian Terdahulu

1. Hasil penelitian Jeli Nata Liyas, Reza Primadi 2017 dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pekreditan Rakyat”** hasil penelitian yang diperoleh yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu t hitung = 10,770 > t tabel = 2,023
2. Hasil penelitian Chandra Have Parhusip dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kroduktivitas karyawan pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirtanadi cabang Medan Amplas”** hasil penelitian yang diperoleh yaitu nilai t hitung = 3,383 dan nilai t -tabel 1,922. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PDAM tirtanadi cabang medan amplas.
3. Rismaida 2010 dengan judul **“ Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara”**. Hasil penelitian menunjukkan pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja dapat dilihat melalui R^2 yaitu sebesar 0,720. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama atau secara simultan adalah sebesar 72%. Sedangkan sisanya yaitu 28% adalah pengaruh dari faktor lain seperti motivasi, pendidikan,dll.

2.4 Kerangka Berpikir

Dengan adanya kemampuan kerja pegawai yang maksimal, serta lingkungan kerja yang nyaman maka akan muncul kinerja pegawai yang maksimal dalam melakukan pekerjaan. Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berikut ini gambar kerangka pemikiran variabel Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y).



Gambar 2.5 Kerangka Berpikir

2.5 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 diatas, maka penulis memutuskan hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

H3: Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

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. 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 Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara Jl. Sampul No 138, Sei Putih Barat, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada bulan November sampai dengan Maret 2020.

Tabel 3.1

Jadwal Kegiatan Penulis Di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Keterangan	Minggu I	Minggu II	Minggu III	Minggu IV	Keterangan
November	-	-	✓	✓	Perkenalan, Wawancara
Desember	✓	✓	✓	-	Wawancara, Pengamatan, Meminta Data
Januari	-	✓	✓	✓	Meminta Data dan Penyusunan Proposal
Februari	✓	✓	-	-	Penyusunan Proposal
Maret	-	✓	✓	✓	Pengelolaan Data

Sumber : Diolah Oleh Penulis Tahun 2020

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Purba (2011:126) “ Populasi adalah keseluruhan subjek yang menjadi unit penelitian, yang dapat terdiri dari manusia, benda tumbuhan, hewan peristiwagejala dan lain-lain yang memiliki karakteristik tertentu”. Sementara menurut Sugiyono (2018: 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek 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 157 orang pegawai tetap dikantor di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

3.3.2 Sampel

Menurut Purba (2011: 126) “Sampel adalah sebagian anggota yang menjadi sumber data diambil dengan menggunakan teknik-teknik tertentu”. Sementara menurut Sugiyono (2018:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N =Ukuran populasi

e² = Standar error (10%)

Maka sampel dapat dihitung dengan cara :

$$n = \frac{157}{1 + 157 \cdot 10\% ^2} = 61$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3.2**Jumlah Golongan Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara**

Jenis Golongan	Jumlah Pegawai
Golongan I	3
Golongan II	23
Golongan III	115
Golongan IV	16
Jumlah	157

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Teknik metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *stratified proportioned sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dan pertimbangan dalam pengambilan sampel adalah golongan pegawai untuk mengetahui pengaruhnya terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3.3**Hasil Pengambilan dengan menggunakan *Stratified Proportioned Sampling***

Jenis Golongan	Jumlah Pegawai	Hasil
Golongan I	3 Orang	1 Orang
Golongan II	23 Orang	9 Orang
Golongan III	115 Orang	45 Orang
Golongan IV	16 Orang	6 Orang
Jumlah	157 Orang	61 Orang

Sumber : Diolah Peneliti Tahun 2020

3.4 Metode Pengumpulan Data**a. Kuesioner**

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

b. Observasi

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

c. Wawancara

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.

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah:

Tabel 3.4

Defenisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja	Disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Sanksi Hukuman 6. Kehadiran	Likert
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.	1. Kondisi Penerangan 2. Kondisi Penggunaan Warna 3. Kebersihan 4. Kebisingan Suara 5. Keamanan Kerja	Likert
Kinerja Pegawai Negeri	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Integritas 2. Kerjasama 3. Komunikasi 4. Orientasi Pada Hasil 5. Pelayanan Publik	Likert

Sumber: Diolah Oleh Peneliti Tahun 2020

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 3.4
Pengukuran Skala Likert

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

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Tahun 2020

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 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.

a. Uji Validitas

digunakan sebagai menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Dalam pengujian ini menggunakan metode dalam menguji Validitas suatu instrumen yaitu metode *Corrected item total correlatiaon*. Berikut ini kriteria pengujian dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrumen penelitian.

Kriteria Pengujian.

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total instrumen dinyatakan valid.
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05), maka instrumen dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas 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.

3.7.2 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:

a. 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 Kolmogorov-Smirnov data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan $> 5\%$.

b. 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 apabila ada pola tertentu seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, akan tetapi apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedasitas.

c. 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 1.

3.8 Koefisien Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, merupakan suatu analisis untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (*independen variabel*) terhadap variabel terikat (*dependen variabel*). Metode ini menggunakan beberapa uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Suatu analisis regresi dengan dua atau lebih variabel independen.

3.9 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui tidak adanya variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara sederhana/ uji t dan pengujian secara simultan/ uji F dan koefisien Determinasi (R^2).

3.9.1 Uji Signifikan Sederhana (Uji – t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variable X dan Variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2011:98). Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Signifikan $>$ alpha (5%)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b) Tidak signifikan $<$ alpha (5%)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara simultan atau bersamaan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

- a. Signifikan $>$ alpha (5%)

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak, H_1 diterima artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

- b. Tidak signifikan $<$ alpha (5%)

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.3 Uji Determinasi (R^2)

Koefisien 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.

