

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Prestasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan. Organisasi yang memiliki pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik tentu nya akan sangat mendorong pada kemajuan organisasi. Dengan adanya kemajuan tersebut maka organisasi akan mampu meningkatkan daya saing nya dan memiliki kemampuan kompetitif. Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai tentu nya tidak lah mudah, setiap organisasi tentu nya harus melakukan berbagai cara agar setiap pegawai mampu dalam meningkatkan prestasi kerja nya. Dalam hal ini ada banyak faktor yang cukup berperan penting dalam kemajuan sebuah prestasi kerja seorang pegawai seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, gaji dan benefit, dan lain lain. Dengan memiliki pegawai yang disiplin, lingkungan kerja yang nyaman, motivasi yang baik, dan gaji yang tinggi maka akan semakin mendorong setiap pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja nya lebih baik dari sebelum nya. Dalam hal ini disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor utama yang ingin dilihat sehubungan dengan prestasi kerja.

Umum nya ada perbedaan antara prestasi kerja organisasi swasta dan organisasi pemerintahan. Organisasi swasta umum nya memiliki prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan organisasi pemerintahan. organisasi swasta cenderung lebih mampu mendorong pegawai nya untuk dapat meningkatkan prestasi kerja nya dibandingkan pegawai di organisasi pemerintahan. hal ini tentu disebabkan oleh tinggi nya persaingan antara sesama organisasi swasta dibandingkan organisasi pemerintahan. Dengan kondisi demikian maka organisasi swasta akan lebih cepat berkembang dibandingkan organisasi pemerintahan. Berdasarkan perbedaan kondisi tersebut maka menimbulkan ketertarikan untuk

meneliti prestasi kerja pegawai di organisasi pemerintahan. Organisasi pemerintahan di pilih sebab peneliti ingin mengetahui prestasi kerja di bidang pemerintahan. Dalam penelitian ini dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara dipilih sebab dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara lebih mudah diakses dan kemudahan memperoleh data yang akan digunakan dalam penelitian.

Dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap perkembangan industri dan perdangan di daerah sumatera utara. Dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara memiliki jumlah pegawai sebanyak 156 orang pegawai aktif. Dalam mendukung tugas dan tanggung jawab nya dalam mengembangkan perindustrian dan perdagangan di sumatera utara tentu nya di perlukan pegawai yang memiliki kemampuan dan skill yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya tepat pada waktu nya. Dengan kondisi demikian maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan data prestasi kerja yang diperoleh dari dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara, diperoleh data dimana prestasi kerja pegawai disana diukur dengan menggunakan standar kinerja pegawai (SKP). Standar kinerja pegawai merupakan standar yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja setiap pegawai dimana pengukuran nya dilakukan secara tahunan. Dalam pengukuran nya setiap pegawai diberikan tugas dan tanggung jawab yang akan dikerjakan secara tahunan yang nanti nya akan diukur dengan menggunakan standar dan perhitungan tertentu. Dalam praktek nya menggunakan standar dengan nilai standar kinerja pegawai (SKP) sebesar 80. Jika seorang pegawai memiliki nilai standar kinerja pegawai diatas 80 maka seorang pegawai akan dapat dinyatakan memiliki prestasi kerja yang baik. Sebaliknya, jika memiliki nilai standar kinerja pegawai di bawah 80 maka dinyatakan tidak memiliki prestasi kerja yang kurang baik. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala bagian SDM dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara di dapat data prestasi pegawai sebanyak 20 dari 156 pegawai aktif. Ada pun 20 data ini adalah data yang baru selesai di periksa kepala bagian SDM inas perindustrian dan perdagangan sumatera utara sementara sisa

data lain nya masih belum selesai di periksa. Berikut ini adalah data prestasi kerja pegawai sebanyak 20 data pegawai.

Tabel 1.1

Data pencapaian standar kinerja pegawai (SKP) di dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara (Januari 2021 – Desember 2021)

No	Nama	Standar SKP	Realisasi SKP
1	Henny Manurung	80,00	78,79
2	Mulkan Hanafi	80,00	82,98
3	Rosdiana Harahap	80,00	60,57
4	Ir.Zubir	80,00	55,45
5	Michael Sinaga	80,00	85,97
6	Hartati Aruan	80,00	65,32
7	Suhardino	80,00	80,00
8	Jaya Ginting	80,00	74,82
9	Loro Tambunan	80,00	85,27
10	Agustina Silalahi	80,00	83,35
11	Rahmawati	80,00	79,16
12	Rika Wulandri	80,00	80,20
13	Armaya Hernaz	80,00	82,95
14	Sarianto	80,00	75,24
15	Cut Maulita	80,00	70,15
16	Rodiarto	80,00	68,43

	Damanik		
17	Sardi Saputra	80,00	86,25
18	Mohhamad Pandiangan	80,00	84,67
19	Purwanto	80,00	78,38
20	Ferry Ariflanto	80,00	75,54

Sumber : Data primer yang di akses dari dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat pencapaian SKP (Standar Kinerja Pegawai) secara tahunan dari 20 pegawai masih belum memenuhi standa yang telah di tetapkan. Dari data 20 pegawai yang ada pada tabel 1.1 dapat dilihat masih ada 11 pegawai yang nilai SKP (Standar Kinerja Pegawai) masih dibawah standar yang ditetapkan yaitu 80. Sebagai contoh pegawai atas nama Henny Manurung dan Rodiaro Damanik masih memilki nilai standar kinerja pegawai yang berada dibawah 80 yaitu 78,79 dan 68,43 < 80. Dari kondisi tersebut dapat diketahui bahwa masih rendah nya tingkat prestasi kerja di dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara. Kondisi ini tentu nya kurang baik bagi dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara sebab kondisi tersebut menandakan bahwa pegawai disana tidak mampu bekerja dengan baik sehingga tugas dan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Kondisi ini tentu ya bisa disebabkan banyak hal salah satu nya dari disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kurang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang berhubungan dengan prestasi kerja. Disiplin kerja merupakan sikap yang dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan peraturan dan tata tertib yang ada di organisasi. Semakin baik seorang pegawai dalam menaati dan menjalankan peraturan yang ada di organisasi maka akan semakin disiplin seorang pegawai. Semakin disiplin pegawai maka akan mendorong tingkat prestasi kerja seorang pegawai. Dengan kondisi tersebut maka akan mendorong pegawai dinas perindustrian dan

perdagangan sumatera utara semakin kompetitif dan semakin maju ke depan nya. Berikut ini adalah data disiplin kerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara yang diperoleh dari lapangan dari januari 2021 sampai desember 2021.

Tabel 1.2
Data disiplin kerja (Januari 2021 – Desember 2021)

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai Yang terlambat	Jumlah Pegawai Absen	Jumlah Pegawai Yang Hadir
Januari	20	63	6	150
Febuari	19	57	26	130
Maret	21	49	11	145
April	21	77	16	140
Mei	15	45	6	150
Juni	21	59	1	155
Juli	21	52	16	140
Agustus	20	47	21	135
September	22	23	5	151
October	20	18	14	142
November	22	16	11	145
Desember	16	21	23	133

Sumber : Data primer dari dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara.

Berdasarkan data pada tabel 1.2 yang diperoleh dari dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara bulan Januari 2021 – bulan Agustus 2021 dapat dilihat masih tingginya tingkat keterlambatan pegawai. Sebagai contoh pada bulan Januari terdapat keterlambatan pegawai sebanyak 63 pegawai, pada Februari terdapat keterlambatan sebanyak 57 pegawai, pada Maret terdapat keterlambatan sebanyak 49 pegawai. Selain tingkat keterlambatan yang tinggi, jumlah absensi juga menjadi perhatian. Pada bulan Januari terdapat 6 pegawai yang absen, Februari terdapat 26 pegawai absen, dan Maret terdapat 11 pegawai. Kondisi ini menandakan bahwa masih rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara. Kondisi ini tentu akan sangat berdampak pada prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja akan menurun sehingga akan berdampak buruk pada pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang menjadi tempat setiap pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang bagus tentu akan membuat karyawan semangat dan nyaman dalam bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerja setiap pegawai. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik akan mendorong pegawai semangat dalam bekerja sebab tersedianya fasilitas yang lengkap. Lingkungan kerja non fisik akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Dengan tersedianya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik maka akan membuat pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Berikut ini adalah data mengenai lingkungan kerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara.

Tabel 1.3

Data lingkungan kerja

NO	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik/Kurang baik)
1	Mesin Scanning	3	Kurang baik

2	Toilet	1	Kurang baik
3	Parkiran	2	Baik
4	Komputer	16	Baik
5	Jaringan Internet	1	Kurang baik
6	Musolah	1	Baik

Sumber : Observasi dari kantor dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara.

Berdasarkan data lapangan yang diperoleh di dapat bahwa jumlah mesin scanning tersedia sebanyak 3 namun kondisi mesin scan yang tersedia kurang baik. hal ini terlihat dari hasil scan yang tidak bagus dan sering mengalami error saat digunakan sehingga membuat pekerjaan tidak terselesaikan, selain itu kondisi toilet juga tidak baik sebab jumlah yang terbatas dan kurangnya kebersihan sehingga pegawai tidak nyaman. Namun pada kondisi parkiran dan computer sudah baik. parkiran yang ada sudah bagus dan mampu menampung seluruh kendaraan pegawai. begitu juga dengan computer yang kondisi baik dan dapat digunakan tanpa ada masalah saat bekerja. Pada jaringan internet tidak baik sebab jaringan internet lemot saat digunakan sehingga membuat keterlambatan dalam bekerja. Dengan kondisi ini tentu nya perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan pada lingkungan kerja pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara supaya pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian fenomena di atas maka peneliti menarik judul untuk diteliti dengan judul :

“Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian fenomena yang sudah dijelaskan oleh peneliti di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan pada dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian tentu nya memiliki manfaat yang berguna bagi banyak pihak. Oleh karena itu manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan peneliti terhadap disiplin kerja dan prestasi kerja serta faktor yang mempengaruhi kedua variabel tersebut sehingga peneliti mempunyai pemahaman yang baik.

2. Untuk universitas

Melalui penelitian ini diharapkan akan menjadi referensi baru sehingga mempermudah pihak yang ingin mengetahui lebih banyak mengenai disiplin kerja dan prestasi kerja serta menjadi referensi bagi peneliti berikutnya.

3. Untuk dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara

Melalui penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara untuk dapat mengembangkan kemampuan pegawai disana terutama dalam hal disiplin kerja dan prestasi kerja sehingga pegawai disana bisa meningkatkan disiplin serta prestasi mereka.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN KERANGKA BERFIKIR

2.1 Disiplin kerja

2.1.1 Pengertian disiplin kerja

Penyesuain diri dari setiap individual terhadap segala sesuatu yang di tetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suata perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggota pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar di capain bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2010:95) bahwa “Disiplin adalah hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya”. Menurut keits Davis dalam Mangkunegara (2017:129) bahwa “ Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah alat yang di gunakan para petinggi perusahaan untuk berkomunikasi dan bersosialisasi dengan para pegawai untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan pegawai untuk melaksanakan peraturan dan norma – norma yang berlaku di perusahaan tersebut.

2.1.2 Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) terdapat 2 bentuk pendisiplinan kerja yaitu:

1. Pendisiplinaan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah di gariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Pendisiplinan Korektif

Pendisiplinan Korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu di beri sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberi sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu di beri sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Sari (2013:756) adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan

tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Serta bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh perusahaan.

2. Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang di tentukan, Artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

3. Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (disciplinary action). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan gagal memenuhi sejumlah standar yang di tentukan.

4. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indicator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tetap, tidak mengulur-ulur waktu, kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua

Diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu di terapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian lingkungan kerja

Menurut serdamayanti (2013:183), lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut sutrisno (2010:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut surpadi (2013:11), lingkungan kerja merupakan suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik atau non fisik dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja.

Menurut nitisemito (2017:183), Lingkungan kerja merupakan segala suatu yang ada di sekitar para pekerja yang para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan kepadanya.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan dengan baik dan maksimal.

2.2.2 Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut serdamayanti (2011:27), ada dua jenis-jenis lingkungan kerja yaitu terdiri dari:

1. Lingkungan kerja fisik

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

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah sebuah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan maupun bawahan dan sesama rekan kerja.

2.2.3 Indikator lingkungan kerja

Menurut Samson, Waiganjo, & Koima (2015); Hamid & Hassan (2015) indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik antara lain :

1. Pencahayaan

Penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. Adapun ciri-ciri penerangan yang baik menurut Robbins (2002) adalah sebagai berikut :

- a. Sinar cahaya yang cukup
- b. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam
- d. Cahaya yang terang
- e. Distribusi cahaya yang merata
- f. Warna yang sesuai

2. Suhu udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu memainkan peran penting dalam lingkungan tempat kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja (Badayai, 2012).

3. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan besar waktu dihabiskan oleh karyawan dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Di dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila di dalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara luas ruangan kerja dengan karyawan maka akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

4. Tingkat kebisingan

Kebisingan menurut keputusan Menteri kesehatan republic Indonesia nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut keputusan diatas adalah dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, dan lain lain. Berdasarkan peraturan tersebut tingkatan kebisingan dalam nilai ambang batas bagi pekerja dengan durasi harian selama 8 jam adalah 85 db.

5. Hubungan Karyawan dengan atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan .

6. Hubungan kerja dengan sesama karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan,

di mana mereka saling bekerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja menurut Serdamayanti (2011:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja di kaitkan dengan kemampuan karyawannya yaitu :

1. Warna

Warna merupakan factor yang penting untuk memperbesar efesiensi kerja seseorang karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya. Kegembiraan dan ketengangan bekerja para keryawan akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih, makakaryawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan juga membutuhkan penerangan yang cuku, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menurut ketelitian.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang telah tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Misalnya Gedung yang mempunyai atap yang tinggi akan menimbulkan pertukaran yang lebih baik dibandingkan gedung yang mempunyai atap rendah. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang belangsung akan lebih baik.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan keterangan

Keamanan akan keselamatan dalam bekerja para karyawan akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya suara-suara yang akan mengganggu konsentrasi atau tidak focus dalam bekerja, Dengan terganggunya konsentrasi ini akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan di dalam organisasi atau perusahaan akan mengalami kerugian.

7. Tata ruangan

Tata ruangan merupakan peralatan yang ada didalam ruangan kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya pekerjaan itu (Sutrisno, 2014). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2012). Dari beberapa pendapat tersebut dapat di simpulkan bahwa prestasi kerja adalah alat yang di gunakan para petinggi perusahaan untuk mengukur kemampuan dan pribadi seseorang dalam melakukan pekerjaanya dan mengukur pencapaiannya.

2.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Suryati (2012) diantaranya adalah :

- a. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dan anggota organisasi (Pegawai). Karen mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

b. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik karena pendidikan merupakan syarat dalam meningkatkan prestasi kerja.

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja mempunyai hubungan erat dengan prestasi kerja, kedisiplinan dilakukan dengan suatu latihan antara disiplin dengan menghargai waktu dan biaya.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang bersahabat dan saling mendukung serta pemimpin yang care akan memberikan motivasi positif dalam bekerja. Karyawan akan bahu membahu bekerja dengan penuh keceriaan. Persaingan yang sehat dalam perusahaan atau organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak bersahabat, pimpinan yang kurang menghargai karyawan akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

2.3.3 Indikator – Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menjadi acuan atau alat ukur dari suatu variabel. Berikut ini adalah indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap Kecekatan Mental

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.3.4 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu (Siagian,2014:226):

- a. Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistic, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang di tetapkan dan diterapkan secara objektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud yaitu berkaitan dengan penilaian positif, penilaian negative maupun penilaian yang tidak objektif.
- d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.

Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini tentu nya diperlukan penelitian terdahulu untuk memperkuat dan melengkapi penelitian ini. Oleh karena hal tersebut maka peneliti menggunakan penelitian dari beberapa peneliti terdahulu untuk menjadi dasar dalam mendukung penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti dan judul penelitian	Variael penelitian	Hasil penelitian
1.	Muhammad Arif, dkk, 2020. Pengaruh Disiplin kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Independen : Disiplin kerja dan kemampuan kerja Dependen : Prestasi kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. 2. Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III

			Medan.
2.	Indra Gunadi, dkk, 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima	Independen : Disiplin Kerja Dependen : Prestasi Kerja	1. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bima.
3.	Hinaya, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada AJB Bumiputera 1912 Masamba	Independen : Disiplin Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Masamba Dependen : Prestasi Kerja	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Masamba
4	Wan Zuria Wahyuni, 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Oto Multi Artha Cabang Pekan Baru	Independen : Disiplin kerja dan lingkungan kerja Dependen : Prestasi Kerja	1. Secara parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Oto Multi Artha Cabang Pekan Baru 2. Secara simultan terdapat pengaruh

			disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Oto Multi Artha Cabang Pekan Baru
--	--	--	--

2.5 Hubungan antar variabel penelitian

2.5.1 Hubungan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Disiplin kerja yang baik adalah disiplin seorang pegawai yang mempunyai sikap tegas dan taat dalam menghargai peraturan – peraturan yang berlaku dan sanggup melaksanakannya tanpa paksaan dan menerima sanksi jika melanggar peraturan yang di berikan tersebut sesuai jabatan dan wewenang yang di miliki pegawai tersebut. Dalam pengelolahaan sumber daya yang baik dibutuhkan hubungan dan sikap yang baik sehingga tenaga kerja bisa efektif dan efisien yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, dan juga dibutuhkan peranan yang aktive di lingkungan tersebut.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui disiplin kerja yang baik adalah dengan menilai dan mengukur keberhasilan setiap individu dalam melaksanakan wewenang dan tugasnya dan menilai bagaimana sikap pegawai dalam menjalankan tugas sehari hari sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dia punya. Dengan disiplin kerja yang baik akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut, maka salah satu faktor yang dibutuhkan adalah dengan mengkaitkan dengan disiplin kerja yaitu menerapkan peraturan – peraturan dan sanksi – sanksi pada sehingga setiap pegawai dapat menjalankan sikap disiplin dalam bekerja dan tentu nya akan meningkatkan prestasi kerja dari setiap pegawai yang ada.

Berdasarkan pemaparan hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara.

2.5.2 Hubungan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan kemampuan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya. Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan meningkatkan kemampuan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya yang tentu nya akan berdampak pada meningkat nya prestasi kerja dari setiap pegawai.

Menurut serdamayanti (2013:183), lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang bagus tentu nya akan mendorong setiap pegawai dalam bersemangat dalam bekerja sehingga tugas dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena nya penting untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang bagus agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga prestasi kerja akan meningkat dengan baik.

Berdasarkan uraian pemaparan diatas maka dapat ditarik hipotesis penelitian yaitu :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara.

2.5.3 Hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja secara simultan

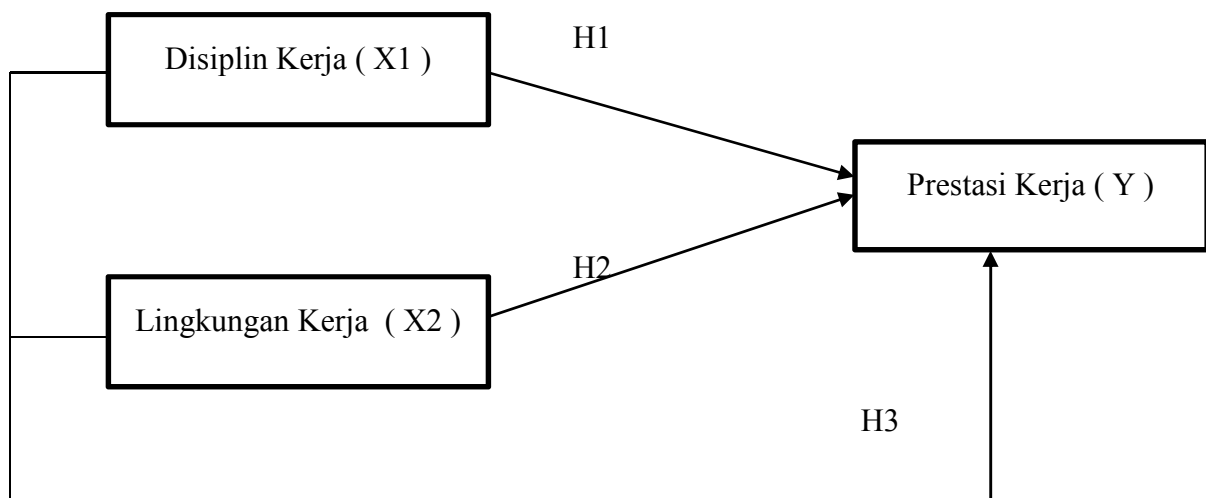
Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam menentukan prestasi kerja setiap pegawai. dengan adanya disiplin kerja yang

bagus dan lingkungan kerja yang bagus maka akan mendorong pada peningkatan prestasi kerja yang baik. Disiplin kerja yang bagus akan membuat setiap pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu. Lingkungan kerja yang bagus akan membuat setiap pegawai nyaman dalam bekerja. Dengan kondisi demikian maka setiap pegawai akan terdorong dan bersemangat dalam bekerja dan tentu nya akan membuat prestasi kerja juga akan meningkat. oleh karena demikian penting bagi dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara untuk dapat meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar setiap pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja nya. berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara.

2.6 Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian hubungan antar variabel yang telah dijelaskan diatas maka kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Adapun bentuk jenis penelitian yang digunakan adalah bentuk penelitian kuantitatif dan kualitatif.

3.2 Waktu dan lokasi penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dilakukan dari bulan agustus 2021 hingga penelitian selesai. Lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:115). Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh pegawai tetap baik dari kepala dinas hingga pegawai biasa / staff di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 156 pegawai tetap.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diperlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2016:116). Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-

betul representatif (mewakili) keseluruhan populasi yang ada. Dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan untuk mewakili keseluruhan pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang menjadi populasi dalam penelitian ini. Ada pun rumus slovin adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambalin sampel yang masih bisa ditolerir
(e = 10 %)

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e= 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e= 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi tingkat error yang digunakan dalam teknik slovin ini adalah antara 10 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 156 pegawai maka perhitungan untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{156}{1 + 156(0,10)^2} = 60,93$$

Dari hasil perhitungan jumlah sampel maka diperoleh jumlah sampel adalah 60,93 sehingga dibulatkan menjadi 61 sampel. Dengan demikian maka jumlah pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang akan menjadi sampel dalam penelitian adalah sebanyak 61 pegawai tetap.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan salah satu instrument yang penting dalam suatu penelitian. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan dalam sebuah penelitian salah satu nya adalah *probability sampling*. Menurut sugiyono (2017:142) menjelaskan bahwa *probability sampling* adalah teknik sampling yang memberi peluang atau

kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Ada pun jenis – jenis dari teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*, *stratified random sampling*, *cluster sampling*, *systematic sampling*, *multi stage sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dimana setiap unit sampel dari suatu populasi memiliki kesempatan yang sama untuk di jadikan sampel. Alasan pengambilan teknik sampel ini adalah karena semua populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara sehingga tidak memerlukan kriteria khusus untuk dijadikan sampel penelitian.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, kuisisioner, dan tanya jawab dari individual atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuisisioner kepada sejumlah Pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian provinsi Sumatera Utara.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang di peroleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan berupa artikel, jurnal, buku, dan data dari internet yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.5 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian, Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data, yaitu :

1. Penelitian Lapangan (Field Reserch)

Pengumpulan data dengan cara melakukan survey lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer dengan cara :

A. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan alat ukur yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian akan dijawab langsung oleh responden. Kuesioner dibagikan kepada responden untuk mengetahui jawaban responden atau pendapat mengenai masalah penelitian. Bentuk kuesioner yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut disiplin kerja dan prestasi kerja.

B. Kepustakaan (Library Reasearch)

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari literature seperti buku, jurnal, dan situs website guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang di teliti, adapun jenis dari studi kepustakaan yaitu sebagai berikut :

- a. Studi Kepustakaan (Library Research), yaitu Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Jurnal yaitu data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang membahas berbagai macam ilmu pendidikan serta penelitian yang dianggap relevan dengan topik penelitian.
- c. Internet yaitu cara mencari informasi yang berhubungan dengan topik penelitian yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal makalah ataupun karya ilmiah.

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel ditentukan untuk menentukan jenis dimensi, indikator, serta skala dan variabel-variabel yang terkait dalam penelitian sehingga pengajuan hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Operasional variabel dibuat untuk menghindari terjadinya kesalahan pemahaman dalam mengartikan variabel yang di teliti dan berguna sebagai kerangka acuan untuk mendeskripsikan masalah yang hendak diungkap. Terdapat tiga variabel yang menjadi kajian dari penelitian ini yaitu:

1. Disiplin kerja (X1) sebagai variabel bebas
2. Lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas
3. Prestasi kerja (Y) Sebagai variabel terikat

Operasional variabel bertujuan untuk memecahkan variabel menjadi bagian-bagian terkecil sehingga diketahui klasifikasikan ukurannya yang selanjutnya akan dijelaskan oleh tabel dibawah ini. Berikut ini operasional variabel-variabel penelitian:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Disiplin kerja	<p>bahwa “ Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.</p> <p>Menurut keits Davis dalam Mangkunegara (2017:129)</p>	<ol style="list-style-type: none"> a. Kepatuhan pada peraturan b. Efektif dalam bekerja c. Tindakan korektif d. Kehadiran tepat waktu e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 	Skala likert
2.	Prestasi Kerja	<p>Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya pekerjaan itu (Sutrisno, 2014) Prestasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> a. Hasil Kerja b. Pengetahuan Pekerjaan. c. Inisiatif d. Kecekatan Mental e. Sikap f. Disiplin Waktu dan Absensi 	Skala Likert

3	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi ,lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja berkerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok . (Serdamayanti,2013:183	A. Pencahayaan B. Suhu udara C. Sirkulasi udara D. Tingkatkan kebisingan E. Hubungan karyawan dengan atasan F. Hubungan kerja dengan sesama karyawan	Skala Likert
---	------------------	---	---	--------------

3.7 skala pengukuran variabel

Adapun skala pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan 5 tingkatan skala likert yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral/Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sudiyono (2012 : 133)

3.8 Uji validitas dan uji reabilitas

3.8.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuisioner tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan

melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk variabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai dari signifikansi hitung dengan nilai signifikansi terbesar 0,05 sebagai syarat valid atau tidaknya kuisioner. Ada pun kaidah pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai sig berada di atas ($>$) 0,05 maka dapat dinyatakan tidak valid
- Apabila nilai sig berada di bawah ($<$) 0,05 maka dapat dinyatakan valid

3.8.2 Uji reabilitas

Sebuah alat ukur atau pertanyaan dalam angket dikategorikan realible (andal) jika alat ukur yang digunakan dapat mengukur secara konsisten atau stabil meskipun pengujian dilakukan secara berulang - ulang. Uji reabilitas dapat dilakukan dengan program SPSS melalui *cronchbach's alpha*. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji reabilitas ini adalah

- Jika nilai *cronchbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 maka dapat dikatakan realibel
- Jika nilai *cronchbach's alpha* lebih kecil ($<$) 0,60 maka dapat dikatakan tidak realibel

3.9 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji suatu model yang apakah dapat dikatakan layak atau tidak layak dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam peneltian ini adalah uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah data telah berdistribusi normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas digunakan alat uji P-Plot. Adapun kaidah dalam pengambilan keputusan dalam uji ini adaah :

- Apabila data menyempit dan berada dekat garis diagonal maka data telah berdistribusi normal.
- Apabila data menyebar dan menjauhi garis diagonal maka data tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastistas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan

residual satu pengamatan ke pengamatan lain nya tetap maka disebut dengan homokedastisitas. Namun, jika berbeda disebut heterokedastisitas. Dalam uji ini menggunakan *Scatter Plot* untuk menentukan apakah terdapat heterokedastistas atau tidak.

3.9.3 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan nya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Dalam uji multikolinearitas menggunakan nilai nilai *tolerance* dan *variance factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* dan *variance factor* (VIF) berada dibawah ($<$) 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Namun apabila sebaliknya maka terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2016 : 104).

3.10 Metode analisa data

Metode analisa data adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang telah diterapkan, termasuk pengujian nya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

3.10.1 Analisis regresi linier berganda

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel dalam suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS untuk mendapatkan hasil pengolahan. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

e = Error

3.10.2 Uji parsial (t)

Uji parsial merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan ada atau tidak nya pengaruh variabel penjelas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan uji parsial untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja. Untuk mengetahui apakah variabel berpengaruh signifikan atau tidak menggunakan taraf alpa sebesar 5 % dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_1 \neq 0$: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara
- $H_1 : \beta_1 = 0$: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara
- $H_0 : \beta_1 \neq 0$: Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara
- $H_1 : \beta_1 = 0$: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara

Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- H_0 ditolak, H_1 diterima jika nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara
- H_0 diterima, H_1 ditolak jika nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara

3.10.3 Uji simultan (Uji F)

“ Uji simultan merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel dependen ” (Ghozali, 2011 : 66). Dalam penelitian ini uji simultan digunakan untuk

menguji apakah semua variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja. Untuk mengetahui apakah variabel berpengaruh signifikan atau tidak menggunakan taraf alfa sebesar 5% dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_1 \neq 0$: Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara
- $H_1 : \beta_1 = 0$: Secara simultan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara

Ada pun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- H_0 ditolak, H_1 diterima jika nilai sig < 0,05 maka secara simultan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja
- H_0 diterima, H_1 ditolak jika nilai sig > 0,05 maka secara simultan tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja

3.10.4 Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Uji koefisien determinasi ini berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa semakin besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.