

# Farida Hanum

*by* Turnitin Official

---

**Submission date:** 14-Jun-2023 04:35AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 2112206197

**File name:** C.1.5.docx (85.03K)

**Word count:** 3045

**Character count:** 23489

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN TAPEN KABUPATEN BONDOWOSO

Afifah<sup>1)</sup> Eddy Basuki<sup>2)</sup> Farida Hanum<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh

Email : ifarudy5@gmail.com

<sup>2,3)</sup>Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh

### ABSTRACT

*This research aims to find out the effects of work discipline on employee's performance in Tapen Subdistrict, Bondowoso Regency both partially and simultaneously. There were 30 respondents in this research. The sampling technique used in this research was saturated sampling technique which used the entire population as a sample. Data analysis in this study uses classical assumption test, t test, f test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination with SPSS software version 23.0 for Windows as the software assistance. The results showed that the variable of work discipline as well as as the variable of work environment had a positive and significant effects on employee's performance.*

**Key Words:** Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance

### PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekelompok orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus tercapai. Organisasi pemerintah didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal. Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) dan keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Sumber Daya Manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang

perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Organisasi yang berjalan optimal tidak dapat dikaitkan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun

tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo (2002:291).

Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Sastrohadiwiryo, 2002:291).

Disiplin kerja sangat penting karena dengan pegawai mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika dilihat dari disiplin kerja yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai adalah masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada pegawai yang tidak menandatangani absensi pegawai, masih ada pegawai yang terlambat memasuki jam kerja, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kepada pegawai akan mampu menumbuhkan rasa puas pegawai dalam bekerja.

Selain disiplin kerja, yang dapat meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik dan nyaman dalam bekerja yaitu lingkungan kerja. Pegawai akan mampu bekerja secara optimal apabila

didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Karena lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Netiseminoto (2001:183) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Mangkunegara (2012:9). Siagian (2002) mengatakan “Kinerja

dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya". Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diatas ternyata disiplin kerja dan lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi. Menurut Rivai (2005:15) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun instansi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso?

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial

terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

#### METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif. Desain kuantitatif ini digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variable-variabel yang diteliti, dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

Penentuan penelitian sangat penting untuk mempermudah melakukan penelitian. Sedangkan waktu penelitian direncanakan akan dilaksanakan pada bulan 30 April sampai bulan 30 Juli 2018.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini, sampel diambil dari populasi yang merupakan Pegawai Kantor Kecamatan Tapen. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif terbatas, maka seluruh populasi dalam

penelitian ini dijadikan sampel (sampel jenuh).

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yang akan diteliti yaitu :

1. Variabel bebas (X) adalah Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ).
2. Variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Penelitian ini menggunakan metode statistik non parametrik karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "*Method Of Succesive Interval*" (Hays,1969:39) dalam Narimawati (2011:47) dan (Riduawan, 2007:30). Hal ini dilakukan untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik.

Dengan dilakukannya transformasi data, diharapkan data ordinal sudah menjadi data interval dan memiliki sebaran normal yang langsung bisa dilakukan analisis dengan statistic parametrik. Sehubungan dengan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka akan dilakukan analisa data yang diperoleh

dengan menggunakan peralatan analisa sebagai berikut:

### Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel dengan taraf signifikansi 5%, maka instrumen tersebut dikatakan valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel dengan taraf sigifikansi 5%, maka instrument tersebut dikatakan tidak valid.

Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005:4) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  dan apabila nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka tidak reliabel.



Penelitian ini menggunakan alat bantu pengolahan data *SPSS for windows versi 23*.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) sebagai berikut: Dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Nilai cut off tolerance < 0,1 dan VIF > 10 (berarti terdapat multikolinieritas).

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013:105) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

### Regresi Linear Berganda

Pada regresi berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Metode untuk mengolah dan menganalisa digunakan rumus regresi linear berganda (Sugiyono 2005:261) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

### Uji Statistik Parsial (*t*-test)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X terhadap Y secara individu (parsial), maka digunakan uji *t*. Signifikan atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan statistik Uji *t* dengan rumus:

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

### Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikansi hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara simultan, maka digunakan uji F. Menurut Sugiyono (2008:257), rumus yang dapat digunakan untuk dapat melakukan pengujian ini adalah:

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

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung

koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan/tetap (*ceteris paribus*). Rumus koefisien determinasi (Kd) yaitu :

Persamaan untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2009:51)

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

Tabel 1. Tinggi rendahnya koefisien determinasi

Pernyataan	Keterangan
>4%	Pengaruh rendah sekali
5% - 16%	Pengaruh rendah tapi pasti
17% - 49%	Pengaruh cukup berarti
50% - 81%	Pengaruh tinggi atau kuat
>80%	Pengaruh tinggi sekali

Sumber: Supranto (2008:227)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Tapen merupakan salah satu kecamatan dari 23 kecamatan yang ada di kabupaten Bondowoso. Wilayah kecamatan Tapen terdiri dari 9 desa, 54 dusun atau pendukuhan, 101 RW dan 308 RT. yang letaknya berada di Jl. Raya Tapen No.1 - Bondowoso.

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini. Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas ini adalah dengan menggunakan statistic *Pearson Product Moment* dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 23.0*

*forWindows* yaitu dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,514	0,361	Valid
X1.2	0,747	0,361	Valid
X1.3	0,530	0,361	Valid
X1.4	0,649	0,361	Valid
X1.5	0,493	0,361	Valid
X1.6	0,600	0,361	Valid
X1.7	0,753	0,361	Valid
X1.8	0,650	0,361	Valid
X1.9	0,697	0,361	Valid
X1.10	0,522	0,361	Valid
X2.1	0,662	0,361	Valid
X2.2	0,700	0,361	Valid
X2.3	0,673	0,361	Valid
X2.4	0,655	0,361	Valid
X2.5	0,786	0,361	Valid
X2.6	0,757	0,361	Valid
X2.7	0,757	0,361	Valid
X2.8	0,619	0,361	Valid
Y.1	0,531	0,361	Valid
Y.2	0,730	0,361	Valid
Y.3	0,530	0,361	Valid
Y.4	0,524	0,361	Valid
Y.5	0,570	0,361	Valid
Y.6	0,485	0,361	Valid
Y.7	0,754	0,361	Valid
Y.8	0,471	0,361	Valid
Y.9	0,554	0,361	Valid
Y.10	0,419	0,361	Valid
Y.11	0,495	0,361	Valid
Y.12	0,415	0,361	Valid
Y.13	0,590	0,361	Valid

Sunber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa data kuesioner semuanya valid karena nilai koefisien korelasinya lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,361. Maka dapat disimpulkan dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam

kuesioner dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach 0,60. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut sudah reliabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Varia bel	Nilai Hitung Alpha	Cronbac h's Alpha	Keterang an
X <sub>1</sub>	0,751	0,60	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,772	0,60	Reliabel
Y	0,738	0,60	Reliabel

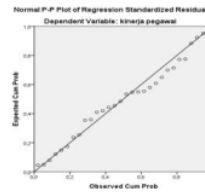
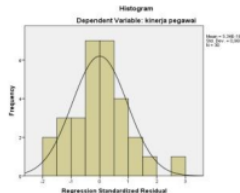
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

**Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t mengansumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal.

Cara untuk mengetahui normalitas residual adalah melalui analisis grafik (Histogram dan Normal P-Plot) dan analisis statistik.



Gambar 1. Histogram dan Normal P-Plot

Hasil penelitian distibusi normal dengan menggunakan uji statistik *Asymp.Sig.* (2 tailed) seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogrov-Smirnov* One-Sample *Kolmogorov-Smimov* Test

	Standardized Residual
Test Statistic	,087
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah 2018

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200 dan lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (5%) == > *H<sub>0</sub>* diterima (Data Terdistribusi Normal). Maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

**Regresi Linear Berganda**

Dalam hal ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, sebab alat ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Model persamaan Regresi Linear Berganda adalah seperti berikut ini:



Tabel 4. Analisa Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	9.729	4.310
disiplin kerja	.468	.191
lingkungan kerja	.617	.206

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat ditentukan hasil persamaan regresi linier bergandanya yaitu sebagai berikut:

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

$$Y = 9,729 + 0,468 X_1$$

$$Y = 9,729 + 0,468 X_1 + 0,617 X_2$$

Di Koefisien- koefisien persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan bahwa sebagai berikut:

1. Y = Variabel terikat yang nilainya akan di prediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai yang nilainya akan di prediksi oleh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Nilai tersebut sebesar  $Y = 9,729 + 0,468 X_1 + 0,617 X_2$
2. Konstanta (a) = 9,729 menjelaskan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso sebesar 9,729, artinya tanpa adanya variabel lain (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja), maka Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso dikatakan bagus yakni sebesar 9,729.
3. Koefisien  $b_1 (X_1) = 0,468$

menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

4. Koefisien  $b_2 (X_2) = 0,617$  menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (t)

Uji secara statistik parsial atau disebut juga dengan uji t-test digunakan untuk mengetahui secara individu apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

Tabel 5. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.258	.032
disiplin kerja	2.449	.021
lingkungan kerja	2.994	.006

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat :

- a. Hasil Uji nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) = 2,449. Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau

2,449 > 2,052. Maka variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

- b. Nilai Uji nilai  $t$  hitung untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 2,994. Ternyata  $t$  hitung >  $t$  tabel atau 2,994 > 2,052. Maka variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

Dengan demikian maka variabel yang memiliki pengaruh paling dominan yaitu variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien regresi 2,994.

#### a. Uji Simultan (F)

Uji statistik simultan F-test digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen yakni disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

Tabel 6. Uji F Hitung ANOVA<sup>a</sup>

Model		F	Sig.
1	Regression	22.260	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Tabel Hasil Uji F hitung, menunjukkan nilai F hitung = 22,260. Maka dapat diambil keputusan bahwa nilai F hitung > F tabel atau 22,260 > 3,3541. Dengan demikian maka kriteria yang digunakan adalah kriteria

pertama yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase dampak variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ . Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah dengan menggunakan nilai  $R$  Square. Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS V23.00 dan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.789 <sup>a</sup>	.622	.595

Sumber: Data diolah 2018

Dari tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau  $R$  Square sebesar 0,622 atau 62%, sedangkan sisanya 38% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 62% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 38% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi atau  $R$  Square 0,622 atau 62% menunjukkan koefisien determinasi berada pada kriteria pengaruh tinggi atau kuat 50%-81%.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Dengan Hasil Uji nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) = 2,449. Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,449 > 2,052$ . Sedangkan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Dengan Hasil Uji nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 2,994. Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,994 > 2,052$ . Dengan demikian maka variabel yang memiliki pengaruh paling dominan yaitu variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien regresi 2,994.
2. Hasil Uji  $F_{hitung}$ , menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 22,260$ . Maka dapat diambil keputusan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $22,260 > 3,3541$ . Artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.
3. Nilai koefisien determinasi atau  $R$

$Square$  sebesar 0,622 atau 62%, sedangkan sisanya 38%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 62% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 38% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti seperti: motivasi, kompetensi, gaji, dan lain-lain. 62% menunjukkan koefisien determinasi berada pada kriteria pengaruh tinggi atau kuat 50%-81%.

### Saran

Berdasarkan hasil simpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran yang sangat bermanfaat bagi pembaca skripsi ini, diantaranya yaitu :

1. Untuk seluruh pegawai harus ditingkatkan lagi disiplin kerjanya agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih maksimal. Dari hasil penelitian Karena disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini seluruh pegawai harus lebih memperhatikan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standart kerja, dan bekerja etis.
2. Sedangkan dari hasil penelitian lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara non fisik lingkungan kerja di kecamatan tapen memang sudah baik dan nyaman. Maka penulis memberi saran bagi pimpinan harus memperhatikan lagi

kondisi secara fisik lingkungan kerjanya. Dengan cara meningkatkan kondisi sarana prasarana tempat kerja pegawai, yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih maksimal lagi, agar pegawai melaksanakan tugasnya bisa mencapai target.

3. Dalam Penelitian ini terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 62% terhadap kinerja pegawai dan 38% di pengaruhi faktor lain. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penulis memberi saran bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain variabel yang ada pada penelitian ini, seperti: motivasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi, gaji dan lain-lain. Untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang sehingga bermanfaat bagi pihak instansi tempat penelitian serta pihak lainnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bejo, Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenga Kerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta PT. Renika Cipta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

# Farida Hanum

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://unars.ac.id">unars.ac.id</a> Internet Source	13%
2	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	2%
3	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://ejurnal.umri.ac.id">ejurnal.umri.ac.id</a> Internet Source	<1%
6	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://pdffox.com">pdffox.com</a> Internet Source	<1%
9	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



# Farida Hanum

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---