

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN KEDISIPLINAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN  
ORGANISASI DAN KEPEGAWAI BIRO AUPK  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh**

**CUT LIA ROSA  
NIM. 160403104**

**Jurusan Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
1442 H/2021 M**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar S-1  
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi  
Jurusan Manajemen Dakwah**

Oleh :

**CUT LIA ROSA**  
**NIM. 160403104**

Disetujui Oleh:

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Pembimbing I,



**Drs. H. Maimun Ibrahim, MA**  
**NIP. 195309061989031001**

Pembimbing II,



**Fakhruddin, SE, MM**  
**NIP. 196406162014111002**

**SKRIPSI**

**Telah Dinilai oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry  
dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai  
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah  
Prodi Manajemen Dakwah**

**Diajukan Oleh:**

**Cut Lia ROSA  
NIM. 160403104**

Pada Hari/Tanggal  
Rabu, 03 Februari 2021 M  
3 Shafar 1442 H

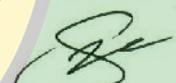
di  
**Darussalam-Banda Aceh  
Panitia Sidang Munaqasyah**

**Ketua,**



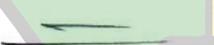
**Drs.H.Maimun Ibrahim. MA  
NIP. 195309061989031001**

**Sekretaris,**



**Fakhrudin, SE, MM  
NIP. 196406162014111002**

**Penguji I,**



**Dr. Mahmuddin, M.Si  
NIP. 197210201997031002**

**Penguji II,**



**Khairul Habibi S.Sos.I.M.A  
NIP. 2025119101**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh**



**Dr. Fakhri, S.Sos., MA  
NIP. 196411291998031001**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : CUT LIA ROSA

NIM : 160403103

Jenjang : Strata Satu ( S-1 )

Jurusan/ Prodi : Manejemen Dakwah.

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka jika dikemudian hari ada tuntunan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 22 November 2020

Yang menyatakan,



*Cut Lia Rosa*  
Cut Lia Rosa

NIM. 160403104

## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Biro AUPK Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh “ dari judul tersebut terdapat Lingkungan yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Ishak dan Tanjung, “manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan pengamatan peneliti pegawai masih kurang membangun hubungan antara pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi, serta kedisiplinan tentang jam operasional kerja, seperti terlambat masuk dan keluar lebih awal pada jam istirahat dan pulang sehingga tidak tercapainya produktivitas kerja yang maksimal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan instrumen yang digunakan berupa angket yang disebarkan kepada responden untuk memperoleh data primer. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji signifikansi (uji t), dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh lingkungan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian biro AUPK sebesar 62,9%. Hasil perhitungan yang dilakukan peneliti diperoleh  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $2.5603 > 55,7$ ), dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, yang berarti adanya pengaruh lingkungan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian biro AUPK sebesar 62,9%. Sedangkan 37% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Lingkungan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian Biro AUPK Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh”**. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, serta para sahabat beliau sekalian. Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana S-1 pada Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Ucapan terimakasih yang tak terhingga peneliti tujukan kepada kedua orangtua yaitu Ayahanda tercinta M.Ali Ibrahim dan Ibunda Rusmani tercinta yang telah mendoakan dan mengorbankan segala sesuatunya untuk keberhasilan dan kesuksesan dari awal hingga akhir proses perkuliahan berlangsung, dan kepada Adek Kandung saya Zulkhayar yang telah memberi bekal, baik itu moril maupun material, Doa dan semangat sehingga peneliti terpacu menyelesaikan perkuliahan untuk meraih gelar sarjana. Dengan selesainya penulisan skripsi ini, peneliti turut menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Fakhri, S.Sos., M.A. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
2. Bapak Dr. Jailani selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah
3. Bapak Dr. H. Maimun Ibrahim, MA selaku Pembimbing 1

4. Bapak Fakhruddin, S.E.,M.M. selaku Penasehat Akademik dan Pembimbing II.
5. Bapak Fauzi, S.E selaku Pengasuh Mata Kuliah Statistik dan Pratikum Komputer yang bersedia membantu dalam penyelesaian pengolahan data dalam penelitian ini. Seluruh Dosen serta staf pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
6. Bapak Rinal Yusra selaku ketua kabag. Organisasi dan Kepegawaian/penjab.Absensi Kasubbang Organisasi.
7. Seluruh Keluarga yang selalu memberi motivasi dan perhatian yang diberikan selama ini. Siti Husna dan Lela Permata selaku sahabat dari SMP hingga sekarang yang memberikan semangat selama ini.
8. Teman Seperjuangan ( Mulia Rahayu, Widia Safitri, Rizka Maulida Riza, Cut Lia Rosa ) yang telah bekerja sama dalam penelitian ini.

Hanya Allah SWT yang dapat membalas segala bentuk kebaikan dari semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, bila terdapat kekurangan dan kesalahpahaman dalam penulisan skripsi ini, dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demikesempurnaan skripsi ini.

Banda Aceh, 24 Oktober 2020  
Peneliti,

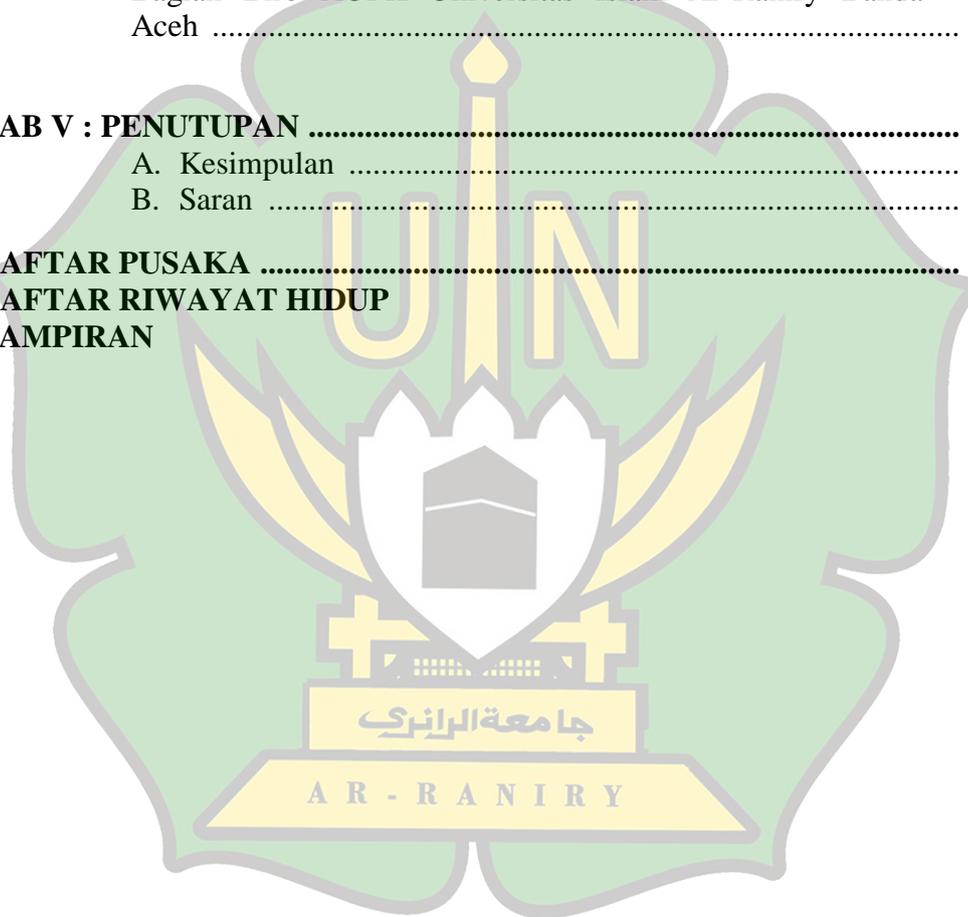
**Cut Lia Rosa**  
NIM. 160403104

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Penjelasan Konsep .....	6
1. Pagaruh .....	6
2. Lingkungan .....	6
3. Kedisiplinan Kerja .....	6
4. Kinerja pegawai .....	6
<b>BAB 11: LANDASAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
A. Penelitian Sebelumnya yang Relavan .....	8
B. Pengertian Lingkungan Kerja .....	14
C. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja non fisik .....	14
D. Mafaat Lingkungan Kerja .....	14
E. Pengertian Kedisiplinan Kerja .....	17
F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kedisiplinan Kerja.....	19
G. Jenis-Jenis Kedisiplinan Kerja .....	21
H. Pengertian Kinerja Pegawai .....	23
I. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai .....	23
J. Jenis-Jenis Penilain Kinerja .....	24
K. Kerangka Berfikir .....	25
L. Hipotesis.....	26
<b>BAB 111 : MOTEDE PENELITIAN</b> .....	<b>28</b>
A. Definisi Operasional Variabel.....	28
B. Pendekatan dan metode penelitian .....	31
C. Subjek penelitian dan teknik pengambilan sampel .....	32
1. Subjek penelitian.....	32
2. Teknik pengambilan sampel .....	34
D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
a. Observasi.....	35
b. Dokumentasi .....	35
c. Angket.....	35
d. Mengumpulkan Data Sekunder .....	37
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	37

1. Teknik pengolahan Data .....	37
a. Uji Validitas .....	39
b. Uji Reliabilitas .....	40
c. Uji Normalitas.....	41
d. Uji Multikolinearitas .....	43
e. Uji Heteroskedartisitas.....	44
F. Teknik Analisis Data .....	44
a. Uji Normalitas Residual.....	44
b. Koefisien Determinasi .....	45
c. Uji Singnifikansi ( Uji- t) .....	45
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	47
1. Sejarah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh .....	47
2. Visi Misi UIN Ar-Raniry .....	48
3. Budayakan kerja yang diterapkan di bagian Kabaq.....	48
4. Organisasi dan Kepegawaian .....	
B. HASIL PENELITIAN .....	51
1. Karekteritis Responden .....	51
C. PENGOLAHAN DATA .....	59
1. Tanggapan Responden Dan Uji Skala .....	59
Likert Lingkungan Kerja Variabel (X1)	
a. Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja Variabel (X1).....	59
b. Uji Skala Likert Lingkungan Kerja variabel (X1).....	63
2. Tanggapan Responden dan Uji Skala Likert Kedisiplinan Kerja (X2) .....	70
a. Tanggapan Responden terhadap Kedisiplinan kerja Variabel (X2) .....	70
b. Uji Skala Likert Kedisiplinan kerja Variabel (X2) .....	71
3. Tanggapan Responden dan Uji Skala Likert Kinerja Pegawai .....	73
a. Tanggapan Responden Kinerja Pegawai Variabel (Y) .....	73
b. Uji Skala Likert Kinerja Pegawai Variabel (Y) .....	78
4. Uji Validitas .....	82
5. Uji Reliabilitas .....	83
6. Uji Normalitas.....	84
7. Uji Multikolinearitas .....	86
8. Uji Heteroskedartisitas.....	87
D. Teknik Analisis Data .....	88

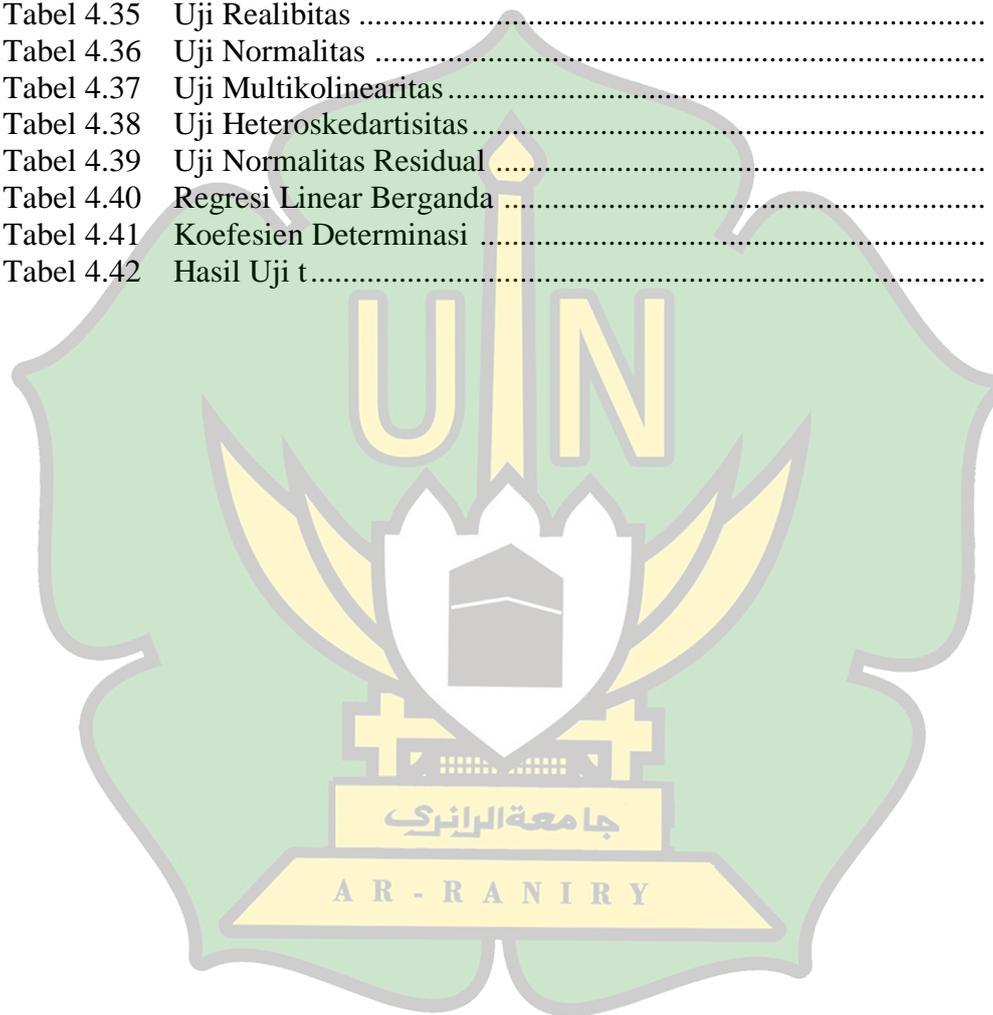
1. Uji Normalitas Residual.....	88
2. Analisa Rengresi Linear Berganda .....	88
3. Koefesien Determinasi .....	89
4. Uji Singnifikansi (Uji- t) .....	90
E. Pengaruh Lingkungan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Organisasi Dan Kepegawain Pada Bagian Biro AUPK Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh .....	91
F. Persentase Pengaruh Lingkungan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Organisasi Dan Kepegawain Pada Bagian Biro AUPK Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh .....	92
<b>BAB V : PENUTUPAN .....</b>	<b>93</b>
A. Kesimpulan .....	93
B. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSAKA .....</b>	<b>96</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya .....	8
Tabel 3.1	Operasional Variabel .....	29
Tabel 4.1	Kareteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4. 2	Kareteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3	Kareteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	51
Tabel 4.4	Kareteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
Tabel 4.5	Kareteristik Responden Berdasrakan Perkerjaan .....	53
Tabel 4.6	Kareteristik Responden Berdasrakan Pangkat Golongan .....	54
Tabel 4. 7	Kareteristik Berdasarkan Responden Pendapatan / Perbulan ....	55
Tabel 4.8	Mebutuhkan Hubungan Kerja Yang baik Antara atasan dan bawahan maupun sesama Kerja .....	58
Tabel 4.9	Komunikasi Yang baik terciptanya Suasana Kondusif.....	59
Tabel 4.10	Interkasi Antar Pegawai Menumbuhkan Motivasi Kerja .....	60
Tabel 4.11	Saling Percaya Dalam Memberikan Kontribusi Menjandi Orientansi Kerja Pegawai .....	60
Tabel 4.12	Uji Skala Likert Membutuhkan Hubungan Kerja Yang baik Antara atasan dan bawahan maupun sesama Kerja .....	61
Tabel 4.13	Uji Skala Likert Komunikasi Yang baik terciptanya Suasana Kondusif.....	62
Tabel 4.14	Uji Skala Likert Interkasi Antar Pegawai Menumbuhkan Motivasi Kerja .....	63
Tabel 4.15	Uji Skala Likert Saling Percaya Dalam Memberikan Kontribusi MenjandiOrientansi Kerja Pegawai .....	64
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan Kerja (X2) .....	65
Tabel 4. 17	Pegawai Patuh Pada Pelaturan Yang Berlaku .....	66
Tabel 4.18	Pegawai Efektif Berkerja di Bidang Masing- masing .....	67
Tabel 4.19	Kehadiran Tepat Waktu Sesuai Jadwal Dipatuhi Oleh Pegawai	68
Tabel 4.20	Pegawai Menyelesaikan Perkerjaan Sesuai Waktu Yang Ditetapkan .....	69
Tabel 4.21	Uji Skala Likert Pegawai Patuh Pada Pelaturan Yang Berlaku ..	70
Tabel 4. 22	Uji Skala Likert Pegawai Efektif Berkerja di Bidang Masing- masing .....	71
Tabel 4.23	Uji Skala Likert Kehadiran Tepat Waktu Sesuai Jadwal Dipatuhi Oleh Pegawai .....	72
Tabel 4.24	Uji Skala Likert Pegawai Menyelesaikan Perkerjaan Sesuai Waktu Yang Ditetapkan.....	73
Tabel 4. 25	Tanggapan Responden Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	73
Tabel 4. 26	Atasan Memiliki Perhatian Tetang Ouput Perkerjaan Pegawai.	74
Tabel 4. 27	Pegawai Memiliki Perhatian Terhadap Kualitas Kinerja.....	75
Tabel 4.28	Kapasitas SDM Kepegawaian Menghasilkan Kuantitas Kinerja Sesuai Target .....	76
Tabel 4. 29	Kerja Sama Antar Pegawai Meningkatkan Prudukvitas Kinerja	77

Tabel 4.30	Uji Skala Likert Atasan Memiliki Perhatian Tetang Ouput Perkerjaan Pegawai.....	78
Tabel 4.31	Uji Skala Likert Pegawai Memilik Perhatian Terhadap Kualiti .	79
Tabel 4.32	Kapasitas SDM Kepegawaian Menghasilkan Kuantitas Kinerja Sesuai Target.....	81
Tabel 4.33	Uji Skala Likert Kerja Sama Antar Pegawai Meningkatkan Prudukvitas Kinerja .....	81
Tabel 4.34	Uji Validitas .....	82
Tabel 4.35	Uji Realibitas .....	83
Tabel 4.36	Uji Normalitas .....	84
Tabel 4.37	Uji Multikolinearitas .....	86
Tabel 4.38	Uji Heteroskedartisitas.....	87
Tabel 4.39	Uji Normalitas Residual .....	88
Tabel 4.40	Regresi Linear Berganda .....	88
Tabel 4.41	Koefesien Determinasi .....	89
Tabel 4.42	Hasil Uji t.....	90



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	26
Gambar 4.1	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Gambar 4.2	Persentase Responden Berdasarkan Usia .....	51
Gambar 4.3	Persentase Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	52
Gambar 4.4	Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	53
Gambar 4.5	Persentase Responden Perkerjaan .....	53
Gambar 4.6	Persentase Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan .....	54
Gambar 4.7	Persentase Responden Pendapatan Perbulan .....	55
Gambar 4.8	Membutuhkan Kerja Yang Baik Antara Atasan dan Bawahan Maupun Sesam .....	58
Gambar 4.9	Komunikasi Yang Baik Terciptanya Suasana Kondusif .....	56
Gambar 4.10	Interaksi Antar Pegawai Menumbuhkan Motivasi Kerja .....	60
Gambar 4.11	Saling Percaya Dalam memberikan kontribusi menjandi Orientansi Kerja Pegawai .....	60
Gambar 4.12	Pegawai Patuh pada Pelaturan yang berlaku .....	66
Gambar 4.13	Pegawai Efektif Berkerja Dibidang masing-masing .....	67
Gambar 4.14	Kehadiran Tepat Waktu sesuai jadwal diapatuhi oleh peagawai .....	68
Gambar 4.15	Pegawai Menyelesaikan perkerjaan sesuai waktu yang ditetapkan .....	69
Gambar 4.16	Atasan Memiliki Perhatian Tentang Ouput Perkerjaan Pegawai .....	74
Gambar 4.17	Pegawai Memiliki Perhatian Terhadap Kualitas Kinerja .....	75
Gambar 4.18	Kapasitas SDM Kepegawaian Menghasilkan Kuantitas Kinerja Sesuai Target .....	76
Gambar 4.19	Kerja Sama Antar Pegawai meningkat prudukvitas kinerja ....	77
Gambar 4.20	Hasil Uji Normalitas .....	85
Gambar 4.21	Hasil Uji Normalitas P-P Plot .....	85
Gambar 4.22	Uji Heteroskedartisitas Scatterplot .....	87

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunika Uin Ar-Raniry Tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa .
- Lampiran 2 Surat Pengantar Penelitian Ilmiah kepada Kabaq Organisasi dan Kepegawaian Biro AUPK Universitas Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Lampiran 3 Surat Keterangan Selesai Penelitian Ilmiah Kepala Bagian Organisasi dan kepegawaian Biri Admitarsi Umum Perencanaan dan Keuangan Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
- Lampiran 4 Tabulasi Data Jawaban Responden
- Lampiran 5 Hasil Pengolahan Data SPSS 26
- Lampiran 6 Titik Persentase Distribusi R tabel dan Ttabel
- Lampiran 7 Titik Persentase Distribusi Ftabel
- Lampiran 8 Angket



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai apabila dalam organisasi terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten. Sehingga dapat memberi peningkatan mutu dan kualitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi akan terlihat dengan apakah dapat mengelola sumber daya manusia yang ada menjadi lebih baik dari sebelumnya dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup>

Lingkungan yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Ishak dan Tanjung, "manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dalam waktu skala yang ditentukan".

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja sehingga tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

---

<sup>1</sup> Abdullah, M. *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*, (Yogyakarta, 2008), hal.5

merupakan harapan bagi karyawan. Menurut Sedarmayanti “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan-pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan berbeda dan akan terasa lebih nikmat. Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya. Namun jika bawahan berada dibawah tekanan (under pressure) yang begitu kuat dari pimpinan yang galak, tidak bersahabat dan tidak kepatuhan, maka seorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya.

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.<sup>2</sup> Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159.

عَنْهُمْ فَأَعْفُ حَوْلَكَ مِنْ لَّا نَفْضُوا الْقَلْبَ غَلِيظًا فَظًّا كُنْتَ وَلَوْ لَهُمْ لِنْتَ اللَّهُ مِنْ رَحْمَةٍ فِيمَا  
 الْمُتَوَكِّلِينَ مُحِبُّ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ فَتَوَكَّلْ عَزَمْتَ فَإِذَا الْأَمْرُ فِي وَشَاوَرَهُمْ لَهُمْ وَأَسْتَغْفِرِ

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.” Maksudnya: urusan peperangan dan hal-hal duniawiyah lainnya, seperti urusan politik, ekonomi, kemasyarakatan dan lain-lainnya.

Masalah disiplin kerja pada lingkungan kerja yang perlu diperhatikan karena seringnya para karyawan yang ijin untuk pulang lebih cepat dari yang lainnya, hal ini membuat kurangnya rasa etis dalam bekerja bagi para karyawan (wawancara dengan sekretaris sekaligus bagian administrasi perusahaan). Selain itu para karyawan juga masih banyak yang datang terlambat dalam bekerja yang mengindikasikan bahwa mereka kurang taat dengan peraturan dan standart kerja. Dan masih banyak ditemukan karyawan yang bagian mejanya berantakan pada saat bekerja, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kewaspadaan pada karyawan. Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada pada perusahaan

<sup>2</sup> Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 61.

yang menunjukkan tempat dan aktivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman diharapkan dapat membuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pengamatan peneliti di kabag kepegawaian organisasi dan kepegawaian biro AUPK bahwa masih ada pegawai yang kurang disiplin baik itu tentang hubungan antara pegawai dalam suatu aktivitas kerja dan organisasi, serta kesedisiplinan kerja jam oprasional seperti terlambat masuk jam kerja terlambat masuk jam kerja keluar lebih awal pada waktu jam kerja istirahat, sehingga tindak tercapainya prduktivitas kerja yang maksimal mungkin

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pengawai pada bagian Organisasi dan Kepergawaian Biro AUPK Universitas Islam Negeri Ar- Raniry Banda Aceh.”**

Berdasarkan permasalahan di atas, ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi:

1. Kedisiplinan tentang jam operasional kerja, seperti terlambat masuk dan keluar lebih awal pada jam istirahat dan pulang, sehingga tidak tercapainya produktivitas kerja yang maksimal.
2. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kurang nyaman bagi karyawan. Sehingga membuat karyawan tidak nyaman, tata letak ruangan yang belum rapih, meja yang kurang rapi. sehingga berpengaruh terhadap lingkungan kerja.
3. Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan masih ada yang belum terjalin dengan baik. Dan masih ada karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan perilaku dalam berkerja, dan peraturan lainnya sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Adakah Pengaruh Lingkungan dan kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja pegawai organisasi dan kepegawaian biro AUPK Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh ?
2. Adakah Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai organisasi dan kepegawaian biro AUPK Universitas Negeri Ar-Raniry Banda Aceh?

3. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan dan kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai organisasi dan kepegawaian biro AUPK Universitas Negeri Ar-Raniry Banda Aceh ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini dapat penelitian uraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui . Adakah Pengaruh Lingkungan dan kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja pegawai organisasi dan kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
2. Untuk mengetahui Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai organisasi dan kepegawaian Universitas Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
3. Untuk Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Lingkungan dan kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai organisasi dan kepegawaian Universitas Negeri Ar-Raniry Banda Aceh .

#### **E. Mafaat Penelitian**

Setiap sesuatu yang dibuat tentu mengandung manfaat didalamnya, sama hanya dengan penelitian ini. Adapun manfaatnya adalah:

1. Dari segi praktis, dapat dijadikan sebuah motivasi dan keseriusan dalam menciptakan lingkungan dan kediiplinan sebaik-baik mungkin. Sehingga dapat meminimalisirkan kinerja yang kurang baik menjadi lebih baik dan menghasilkan kerja yang efektif dan efesien pada kepegawaian urusan masing-masing.

2. Dari segi teoritis. Dapat meningkatkan wawasan serta pengembangan ilmu pengetahuan yang terkait dengan manajemen. Dapat memberikan gambaran pengetahuan informasi yang mendalam bagi perusahaan, mahasiswa, dan para akademisi mengenai Selain itu dapat dijadikan bahan evaluasi bagi manajer SDM agar dapat mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.





	Islam Negeri Alauddin Makassar	studi kasus Pada Pt. Sermani Steel Makassar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uinalauddin Makassar 2014	dalam hal ini H1 diterima atau H0 ditolak maka terdapat pengaruh terhadap lingkungan kerja antara variabel (X),berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermanisteel angkatan2014 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin alauddin Makasar	Makassar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uinalauddin Makassar 2014 sedangkayang ditelitiPengaruh lingkugandan kedisplinakerja terhadapKinerja Pengawai pada bagian Organisasi danKepergawaaian biro AUPK UniversitasIslam NegeriAr-Raniry Banda Aceh.”
--	--------------------------------	---	--	--

## B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang berkerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan perkerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal. sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan menciptakan lingkungan kerja akan sangat sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Schulultz mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat berkerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal

tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan hal yang dialami dalam pekerjaan yang harus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja dan kelelahan.<sup>3</sup>

Menurut Alex S.Nitisemito adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”, ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Dalam penelitian Eldha Shintia, Suttisno mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan,Diantaranya<sup>4</sup>

- a) Lokasi Kerja
- b) Fasilitas Kerja
- c) Kebersihan Kerja
- d) Pencahayaan
- e) Temperatur
- f) Kenyamanan
- g) Hubungan Kerja

---

<sup>3</sup> Bambang Kussrianto. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. (Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 1991), h. 122. 13

<sup>4</sup> *Bandung P*”Jurnal Sositologi,VOL, 15, NO 1, April 2016, diakses pada tanggal 22 Sempetember 2017,pukul.10.30 WIB.

ELdaa Cintia,dan Alini Gilang,”*Fakultas Komunikasi dan Bisnis,Universitas Telkom: Pengaruh lingkungan kerja fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja karyawan pada kppn Bandung I*”,Jurnal Sositologi,VOL. 15, No 1,April 2016 ,diakses pada tanggal 22 Sempember 2o017,pukul. 10.30 WIB

Sedangkan dalam Penelitian Edduar Hendri, Murnida mengungkapkan bahwa “Lingkungan Kerja adalah keadaan/kondusi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari yang dapat merubah perasaan/psikologis pegawai. Jika pegawai senang dengan lokasi kerjanya, maka pegawai tersebut akan bertahan dan semangat ketika melakukan kegiatan sehingga waktu kerja yang digunakan berjalan dengan efektif dan optimis prestasi kerja semakin tinggi. Hal tersebut juga berkaitan dengan ikatan kerja yang terjalin antara sesama perkerja dan hubungan kerja antara pemimpin dengan yang dipimpin serta keadaan material kawasan pegawai berkerja” Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian/unsur yang perlu diperhatikan dalam proses kerja pegawai unsur-unsur tersebut baik dari segi material maupun non material kerja, yang mempengaruhi kondisi jiwa seorang pegawai untuk hasil yang lebih maksimal. Sedangkan dalam penelitian Rasfiani Damsjk, Torhadi mengungkapkan bahwa ada lima faktor yang berkaitan dengan suasana kerja fisik yaitu: masalah pewarnaan pada lokasi kerja.

Dalam penelitian Eldaa Cintia, Sihombing mengatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik terdiri dari: **A R - R A N I R Y**

### 1) Ikatan Antara Pemimpin dengan Perkerja

<sup>5</sup>Prilaku pemimpin kepada pekerja sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya .prilaku yang baik sifat saling menghormati dibutuhkan dalam menjalin ikatan antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai untuk mencapai tujuan instansi/lembaga.

### 2) Ikatan Kerja Antar Sesama Pegawai

Ikatan kerja antarsesama pegawai dibutuhkan dalam melaksanakan perkerjaan.apalagi berkerja secara berkelompok.masalah dapat mempengaruhi kondisi jiwa sehingga berpengaruh pada semangat para perkerja.ikatan antarsesama perkerja yang baik dapat menambah semangat perkerja dalam melakukan kegiatannya.

### 3) Klafikasi lingkungan kerja kerja dibagi 2 bagian

#### a) Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan luar pekerjaan yang berpengaruh terhadap diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan seperti pencahayaan,temperatur,keindahan,kebisingan, Dalam penelitian ferry Moulana Sedarmayati mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi berupa material yang ada diarea kerja yang berdampak terhadap pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

---

<sup>5</sup> Zulia maharatun Fiqoh,dkk, “Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan”.Jurnal Admitrasi Bisnis (JAB) Vol. No.2 Oktober 2014 email: [Zuliamarahmaratuin@gmail.com](mailto:Zuliamarahmaratuin@gmail.com), diakses pada tanggal 25 september 2017, pukul 11.31WIB

Fery Moulana, dkk,”Fakultas ILMU Admitrasi Universitas Brawijaya malang: pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja kariayawan melalui Variabel Mediator Motivasi kerja” , Jurnal Admitrasi Bisnis ( JAB) VOL. 44 NO. I Maret 2017, email [ferrymaulana@yahoo.co.id](mailto:ferrymaulana@yahoo.co.id), diakses pada tanggal 25 september 2017, pukul 11.31WIB.

Dalam Penelitian Edduar Hendri.Sarwono juga mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah area kerja dimana pegawai melaksanakan kegiatannya”.lingkungan kerja non fisik berdampak terhadap motivasi dan perasaan/psikologi para pegawai seperti temperatur di kawasan kerja,besarnya ruangan ,keributan,keramaian,dan kesesakan,hal ini berpegaruh terhadap sifat dan sikap individu itu sendiri”

Dalam Penelitian Edduar Hendri ,wursanto berkata bahwa lingkungan kerja non fisik sama dengan linkungan kerja batiniyah yaitu segala hal yang berkaitan dengan perasaan terhadap lingkungan dan hal ini dapat dinilai melalui perasaan yang membentuk prilaku pegawai.Elemen yang dibutuhkan dalam pembuatan dan perbaikan sifat dan prlaku,yaitu;

- 1) Evaluasi yang diterapkan secara terus-menerus
- 2) Menciptakan kondusi kerja baik sehingga mendorong membagkitkan motivasi yang tinggi
- 3) Adanya Kompensensi
- 4) Memperlakukan pekerja dengan selayaknya
- 5) Jaminan keamanan dari para anggota ,baik disaat kerja maupun tindak
- 6) Menumbuhkan ikatan yang bauk dengan sifat kekeluargaan
- 7) Adanya perlakuan yang adil.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Edduar Hendri, “ *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pad apt Asuransi Wahana Tata cabang Palembang* “ ,Jurnal Media Wahana Ekonomi Vol. 9,No.3, Oktober 2012: 1-16, diakses pada tanggal 22 sempتمبر 2017,pukul. 10-30WIB.

Rasfiani Damsjik, “*Manejemen Pascasarjana Universitas Tadulako: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi Terhadap kepuasan Kerja pegawai pada kantor Badan perencanaan pembagunan Daerah Kabupaten Donggala*” , Jurnal Katalogis ,Vol.5,No. I, Januari 2017 : 99-108,Diakses pada tanggal 25 September 2017,pukul 10.30 WIB

Dalam penelitian Nadiya Lifa Ningrum, Tohardi mengungkapkan bahwa lingkungan non fisik merupakan salah satu unsur lingkungan kerja yang berkaitan dengan aspek-aspek pekerjaan seperti sifat dan perilaku orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja non fisik adalah kebiasaan yang ada dalam organisasi .

#### b) Lingkungan Kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja, yang seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain.

##### 1). Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik

- a. Faktor Lingkungan Sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja yaitu, status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan.
- b. Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan kelulusan dalam mengambil keputusan.
- c. faktor hubungan dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d. Faktor system informasi hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan pekerjaan maka anggota karyawan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain.

#### 4) Mafaat lingkungan kerja

Mamfaat lingkungan kerja adalah menumbuhkan semangat yang meningkat. Tumbuhnya semangat kerja maka dapat menyelesaikan pekerja dengan

baik, artinya pekerjaan dikerjakan sesuai standard an tepat waktu .Hasil kerja akan diawasi oleh semangat kerjanya akan tinggi. Lingkungan kerja yang baik mempunyai mafaat banyak bagi pegawai dan instansi. Dalam penelitian Yacinda Chresstela Prasyda Norianggono,Rivai mengukapkan bahwa manfaat lingkungan kerja yang baik adalah sebagai barikut:<sup>7</sup>

- a. Bertambahnya tingkat kerja
- b. Bertambahnya mutu perkerja yang lebih komitmen
- c. Harga kesehatan dan asuransi rendah
- d. Rendahnya tingkat kompenasasi dan pembayaran langsung karena berkurangnya pemimpin
- e. Meningkatkan kebersamaan dan rasa memiliki
- f. Perbandingan pemilihan perkerja yang lebih baik karena naiknya nama intsansi Manejemen harus melakukan usaha-usaha untuk membentuk lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kenyamanan bagi pegawai karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor menentukan baik atau tindaknya hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk menciptakan hasil yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendorong pegawai untuk menciptakan hasil kerja yang negatitif.

---

<sup>7</sup> Zulia maharatun Faiqoh, dkk, "Fakultas Ilmu Administrasi universitas Brawijaya malang: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ", Jurnal Administrasi Bisnis ( JAB) VOL. 15 No. 2 Oktober 2014, email : [Zuliamahartatun@gmail.com](mailto:Zuliamahartatun@gmail.com), diakses pada tanggal 25 september 2017 , pukul 11.31 WIB

### 5) Indikator Lingkungan Kerja

Adalah Kondisi yang ada disekitar kariayawan yang sedang melakukan perkerjaan yang dapat memengaruhi pelakasanaan perkerjaan itu sendiri.

- a. Hubungan dengan rekan kerja Adalah harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.
- b. Hubungan antara bahawan dan pemimpin Yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis deng pimpinan tempat kerja.
- c. Tersedia fasilitas ahwa adanya peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja /lengkap mutakhir.

### 6) Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja antara lain.

1. Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap,dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.<sup>8</sup>
2. Suhu udara Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

---

<sup>8</sup> Gusti Abdul Wakhid, “ *Sektariat Daerah Kabupaten Kotabaru: Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekteriat Daerah Kabupaten Kotabaru* “, Jurnal Kindal ,Vol, 10,No,1, Januari-Maret 2014, diakses pada tanggal 25 Septeber 2017, pukul 11.31 WIB.

3. Suara bising Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
4. Ruang gerak Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.

### **C.Kedisiplinan kerja**

Setiap perusahaan memiliki suatu aturan untuk dipatuhi oleh karyawannya. Suatu aturan yang di terapkan pada perusahaan yang harus di patuhi karyawan terutama dalam peraturan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan yang benar tercipta dari diri sendiri untuk mempunyai keinginan untuk berdisiplin.<sup>9</sup>

Menurut Tohardi, disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada, suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran

---

<sup>9</sup>Sedarmayati. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: MandarMaju, 2001), h. 1 12  
 Budiyo, Amirullah Haris, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), h. 51 14  
 Fautisno Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta :Andi, 2003), h. 25

kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakan kedisiplinan kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا الصَّالِحَاتِ وَاعْمَلُوا آمِنًا الَّذِينَ إِلَّا

*“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”*

Sehingga akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

Menurut Simamora dalam sari Indikator kedisiplinan kerja adalah

- a. Kepatuhan Pada Peraturan
- b. Efektif dalam berkerja
- c. Kehadiran tepat Waktu
- d. Meyelesaikan perkerjaan tepat waktu.

Menurut Singodimejho mengatakandisiplin adalah sikap kesediaan dan kerelan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuanperusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan

perlambat pencapaian tujuan perusahaan.<sup>10</sup> Menurut Terry (dalam Singodimejho) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Melayu Hasibuan, disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dipercayai. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggota berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Beberapa pendapat di atas telah memberikan pendapat mengenai definisi kedisiplinan maka menurut peneliti sendiri kedisiplinan adalah suatu

---

<sup>10</sup> David Bastian Sitanggang “*Pengaruh Kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada dinas pendidikan*” Kab. Dairi. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Unimed) 2016  
Soekidjo Notoatmodjo, *pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), hal 29.

kondisi yang tercipta yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

#### **D.Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dimana disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Menurut Hasibuan, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan antara lain adalah.<sup>11</sup>

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, tujuan tercapai harus jelas dan ditetapkan agar bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin baik untuk kerjanya.

##### 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka disiplin bawahan akan ikut baik juga sebaliknya.

##### 3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan terhadap perusahaan/pekerjanya. Jika

---

<sup>11</sup>Joko Surwanto, “ Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar “ ( Skripsi Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga,2017) ,h.7.

Wirawan ,Kepemimpinan: *Teori*,.....,hal,773

kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan akan semakin baik.

#### 4) Keadilan

Keadilan juga ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama manusia yang lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinan yang selalu berusaha bersikap adil terhadap bawahannya karena ia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan yang baik pula.

#### 5) Wasket

Wasket ( pengawasan melekat ) tindakan yang nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan wasket perusahaan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan kerja bawahannya.

### **E. Jenis-jenis kedisiplinan**

David Bastian menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai 3(tiga) macam bentuk, yaitu:

#### 1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah tindakan SDM agar mendorong untuk menaati standaran peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar kepemimpinan tidak teraluberat dengan pengawasan dan pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

## 3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bias memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Menurut Asmirasih Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan akan mendorong tujuan organisasi. Semangat dapat menggambarkan suatu perasaan, semangat kelompok dan kegembiraan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan akan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini pula dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja dan akan terwujudnya tujuan dari instansi. Untuk menjaga kedisiplinan yang baik bukan hal yang mudah karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi para karyawan melakukan pekerjaannya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dapat memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada

kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan kedisiplinan yang tinggi yang dimiliki pegawai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **F. Kinerja Pegawai**

<sup>12</sup>Motivasi merupakan faktor yang dapat mendukung kinerja pegawai. Membangun perilaku birokrat yang memiliki etos kerja yang baik, menjunjung tinggi nilai kejujuran, dan etika yang baik dalam menjalankan tugas. Kinerja pegawai adalah keadaan intim diri seseorang yang mengatiskan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu, Mangkuprawira dan Hubeis mengatakan bahwa kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat diri pegawai serta organisasi bersangkutan. Sedangkan Menurut Rivai berpendapat bahwa kinerja pegawai karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing –masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

---

<sup>12</sup> Bintaro, dan Daryanto, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, (Yogyakarta: penerbit Gava Media, 2017), hal 105

## 1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah sebagai berikut:

### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (knowledge skill) artinya pegawai yang memiliki iq diatas rata-rata (iq 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal sikap mental seseorang pegawai harus siap secara psikofisik sikap secara mental.

## 2. Jenis-Jenis penilain kinerja pegawai

<sup>13</sup>Menurut Rivai dan seagala jenis-jenis penilaian kinerja pegawai terbagi menjadi 5 macam,diantaranya adalah:

- a) Penilaian hanya oleh atasan
- b) Penilaian oleh kelompok nilai
- c) Penilaian oleh kelompok staf
- d) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
- e) Penilaian oleh bawahan

## 3. Metode Penilain kinerja pegawai

Menurut Gary Dessler merupakan beberapa metode yang dapat diogunakan tentang mengevaluasi kinerja pegawai,Teknik yang dapat digunakan dalam evaluasi individu adalah sebagai berikut :

- a) Skala peringkat garis
- b) Metode Peringkat alternative
- c) Metode perbandingan berpasangan
- d) Metode distribusi kekuatan
- e) Metode kejadian krisis

---

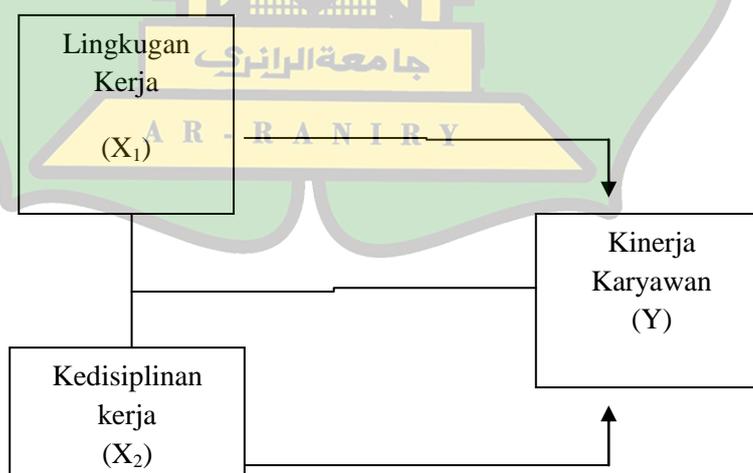
<sup>13</sup> Miftah Thoha, Prilaku Organisasi: *Konsep Dasar Dan Aplikasinya*,( Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007),hal.11.

David Harly weol, " *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi .Madano 95115:pengaruh Laingkungan kerja,Pelatihan Dan penempatan Terhadap kinerja pegawai Didinas Pendidikan Nasional Privinsi Sulawesi utara* " , Jurnal Berkala Ilmiah Efesiensi, Vol.15 No.05 Tahun 2015, diakses pada tanggal 22 September 2017,pukul 10,30 WIB

#### 4. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut menggunakan dua variabel atau lebih. ditinjau dari jenis hubungan sebab yang mempengaruhi variabel lainnya.<sup>14</sup>

Kerangka pemikiran akan memberikan manfaat beberapa persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap jalur pemikiran penelitian, dalam rangka membentuk hipotesis secara logis. Berdasarkan penjelasan teori yang dijelaskan mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai organisasi dan kepegawaian maka dapat dirumuskan kerangka berpikir seperti yang tampak pada gambar berikut ini.



<sup>14</sup> Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012), h. 192.

## F. Hipotesisi

Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna. Pengertian ini kemudian diperluas dengan maksud sebagai kesimpulan penelitian yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian. Pembuktian itu hanya dapat dilakukan dengan menguji hipotesis dimaksud dengan data di lapangan.<sup>15</sup>

Berdasarkan uraian pemikiran diatas dan untuk menjawab indentifikasi masalah, maka penulis dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian biro AUPK Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

$H_1$  = Terdapat pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian biro AUPK Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

b. Variabel Kedisiplinan Kerja (X2)

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian biro AUPK Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

---

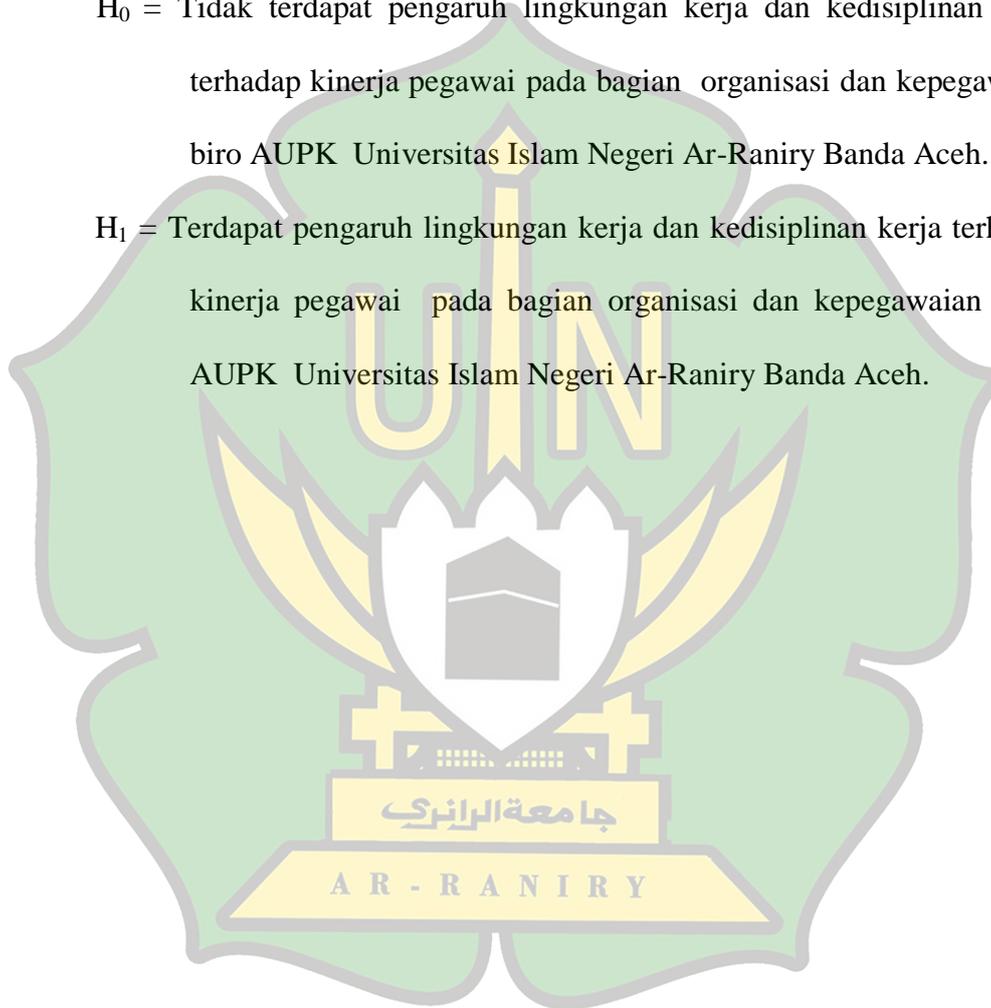
<sup>15</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), Hal. 75.

$H_1$  = Terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian biro AUPK Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

c. Variabel Kinerja kepegawaian ( Y )

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian biro AUPK Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

$H_1$  = Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian biro AUPK Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, maka definisi operasional variabel adalah petunjuk bagaimana suatu individu dalam penelitian, dimaksud untuk memperjelas istilah sekaligus batasan sesuai dengan indikator yang ditetapkan sehingga tidak menimbulkan penafsiran lain.

##### **1. Lingkungan kerja Variabel ( X1)**

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan hal ini meliputi penerapan disiplin di lingkungan kerja baik untuk pegawai maupun untuk pimpinan, dan peraturan dibuat dengan jelas atau hukuman bagi karyawan yang tidak berkerja dan menjaga lingkungan kerja agar selalu aman dan tentram.

##### **2. Kedisiplinan Kerja ( X2 )**

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada, suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

##### **3. Kinerja Karyawan ( Y )**

kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tindak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Uku ran	Skal a	Item Pertanya an
<b>Independent Variabel (X1)</b>						
1.	Lingkugan Kerja	menyatakan bahwa lingkugan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja ,baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan,Lingkugan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja perusahaan - R A N I R Y ,interaksi antar kariawan ,motivasi kerja tinggi ,tindak ada saling curiga ,dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap kariawan (Bagus KISWORO)	Membutuhkan Hubungan kerja yang baik antara antasa dan bawahan maupun sesame rekan kerja,  Kominikasi yang baik terciptakannya Susana kondusif  Interaksi antar pegawai menumbuhkan motivasi kerja  Saling percaya dalam memberikan kontubusi menjadi orientansi kerja pegawai KISWORO,20 12:64)	1-4	Inter val	A1-A5

Variabel ( X2 )						
2.	Kedisiplinan Kerja	Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjelaskan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya menurut (Handoko )	<p>Pegawai patuh pada peraturan yang berlaku</p> <p>Pegawai efektif berkerjadibidang masing-masing.</p> <p>Kehadiran tepat waktu sesuai jadwal dipatuhi oleh pegawai. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan</p>	1-4	Interval	A1-A5
Dependent Variabel (Y)						
3.	<u>Kinerja Pegawai</u>	<u>Perhatikan terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi atau perusahaan.kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain sebagaimana definisi menurut (Prawirosento)</u>	<p><u>Atasan memiliki perhatian terhadap pekerjaan para pegawai</u></p> <p><u>Saling kerjasama dalam pekerjaan memudahkan karyawan</u></p>	1-4	Interval	B1-B5

			<u>karyawan</u> <u>meningkatkan</u> <u>kuantitas kerja</u> <u>untuk</u> <u>menghasilkan</u> <u>kinerja yang</u> <u>baik</u>			
			<u>pegawai</u> <u>memiliki</u> <u>kualitas kerja</u> <u>yang baik</u>			

## B. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang datanya berupa angka-angka dan

### 1. Pendekatan Penelitian

Analisis menggunakan statistik.<sup>1</sup> Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode dengan menggunakan teknik survei, yaitu metode penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual.<sup>1</sup> Metode survei yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner.

Istilah lain dari subjek penelitian adalah responden. Responden adalah orang yang memberi respon atas suatu perlakuan yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup> Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah kinerja kepegawain 2020 dengan jumlah karyawan 16 orang UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

## 2. Metode penelitian

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode dengan menggunakan teknik survey, yaitu metode penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh data fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara factual. Metode survey yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner.

### C. Subjek penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Organisasi dan Kepergawaian Biro AUPK Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.”

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode total sampling atau yang disebut dengan sampel jenuh. pengambilan sampel dari keseluruhan anggota populasi sebanyak 16 orang.

#### 1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian istilah lainnya adalah responden. Responden adalah orang yang memberi respon atas suatu perlakuan yang diberikan kepadanya.

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Kabaq organisasi dan kepegawaian biro aupk Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini karyawan 16 responden.

## 2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah, *simple random sampling*. Dikatakan random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.<sup>16</sup>

Pengambilan sampel merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut<sup>17</sup>. Dari berbagai rumus yang ada, ada sebuah rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya sampel yang dibutuhkan sebagai responden, yaitu rumus solvin.<sup>18</sup> Untuk menentukan ukuran jumlah sampel yang dibutuhkan sebagai responden dapat ditentukan dengan menggunakan teori solvin berikut ini:

---

<sup>16</sup>*Ibid.* hal. 64-65.

<sup>17</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007) hal. 30

<sup>18</sup>Bambang Praseto, *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2010), hal. 137.

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

Keterangan:

$N$  : Sampel

$N$  : Ukuran populasi

$e^2$  : Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilansampel yang masih dapat ditolerir.<sup>19</sup>

Maka jumlah sampel ( $n$ ) yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan rumus diatas, sebanyak 16 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode *simple random sampling*. Setiap karyawan kabaq organisasi dan kepegawaian UIN Ar-Raniry Banda Aceh memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi respondent.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek peneliti dengan menggunakan alat pengukuran atau data pengambilan langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang di cari, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah ada dan merupakan data pendukung dalam penelitian yang berasal dari seminar, buku-buku maupun literature. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai

---

<sup>19</sup>*Ibid.* Hal. 137-138.

sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini guna untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. **Mengumpul data primer**

- a. **Observasi**

Observasi yang dilakukan adalah observasi non-partisipan dengan metode observasi terstruktur (sistematis), dimana peneliti terlebih dahulu membuat format pencatatan dan data yang dibutuhkan, akurat dan relevan dengan tujuan penelitian yang diharapkan.

- b. **Dokumentasi**

Pada penelitian ini dokumentasi yang dimaksud adalah dokumen digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner dengan cara meminta data kepada pihak yang terkait baik berupa arsip maupun dokumen.

### c. Pengisian Kuesioner

Menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data pengaruh lingkungan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai organisasi pada bagian biro aupk uin Ar-Raniry Banda Aceh dengan menggunakan pertanyaan tertutup dan jawaban yang diberikan dalam bentuk isian. Pembuatan kuesioner dengan cara menentukan; kisi-kisi, jumlah butir, tipe dan skor butir kuesioner.

Mengumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi anggota sampel, angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertulis dan jawaban yang diberikan juga dalam bentuk tertulis, yaitu dalam bentuk isian atau simbol/tanda. Kisi-kisi angket ditentukan oleh indikator-indikator dari defenisi operasional variabel dalam penelian ini. Pada angket penelitian diberi alternatif jawaban yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS). Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

1. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1
2. Jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
3. Jawaban kurang setuju (KS) diberi nilai 3
4. Jawaban setuju (S) diberi nilai 4
5. Jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5

## 2. Mengumpulkan Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Mencari data sekunder yang dapat diperoleh dari berbagai sumber, baik dari Data mempunyai kedudukan yang paling penting dalam penelitian, dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat tergantung dari baik tidaknya instrumen dalam pengumpulan data.<sup>1</sup> Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.<sup>1</sup>

### E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengeditan adalah proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik

Setelah angket diisi dan dikembalikan oleh responden kemudian angket diteliti kelengkapan pengisian, bila belum lengkap responden akan dihubungi kembali tujuannya agar angket terisi benar dan sah untuk dapat digunakan dalam pengolahan data.

#### 1. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini teknik pengolahan data yang digunakan adalah:

**a. Pengeditan (*editing*)**

Literatur, artikel, data lembaga, dan lain-lain yang dianggap relevan dengan penelitian

**b. Pembuatan Kode (Coding)**

Setelah tahap pemeriksaan data dianggap memadai, tahap selanjutnya ialah pembuatan kode (*coding*) yang dilakukan berdasarkan item pertanyaan pada kuesioner. *Coding* bertujuan untuk menyederhanakan data dengan cara memberikan symbol angka atau huruf pada setiap jawaban.

*Coding* juga menunjukkan proses klarifikasi jawaban responden berdasarkan jenis data penelitian yang telah terkumpul sehingga dapat dinamakan *scoring*. Manfaat pembuatan *coding* adalah mempermudah peneliti dalam proses analisis data dan mempermudah penyimpanan data dalam jumlah besar.

Pengkodean dalam penelitian ini merubah data dalam bentuk huruf menjadi angka (*bilangan*) dan pengkodean yang digunakan sesuai dengan skor yang telah dibahas diatas.

**c. Tabulasi Data**

Tabulasi merupakan proses memasukkan data yang sudah dikelompokkan dalam tabel-tabel yang mudah dipahami. Melalui tabulasi, data lapangan terlihat lebih ringkas dan dapat dibaca dengan mudah.

Setelah data terkumpul akan ditabulasi dalam bentuk tabel yang memuat informasi dari data diantaranya pemetaan karakteristik responden, pemetaan jawaban responden dan pada masing-masing item diberi skor agar nantinya dapat

diproses dalam bentuk angka dan akan disesuaikan dengan teknik analisa data yang akan digunakan.

## 2. Teknik Analisa Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.<sup>1</sup> Teknik yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah dengan menganalisis data angket yang diberikan kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif, sebab alat analisis menggunakan model *statistic* deskriptif dan hasil analisisnya disajikan dalam bentuk angka dan dijelaskan dalam suatu uraian.<sup>1</sup> Untuk mengetahui tanggapan responden maka di analisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan model skala likert.

Untuk menentukan tanggapan responden dihitung melalui angket yang dianalisis dengan menggunakan persentase. Persentase dari setiap tanggapan responden dihitung dengan rumus:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka persentase

F = Frekuensi jumlah pernyataan responden tiap aspek yang muncul

N = Jumlah keseluruhan responden

100% = Nilai konstan.

Tanggapan responden dikatakan efektif jika jawaban responden terhadap pernyataan positif untuk setiap aspek yang ditanggapi.

Tahap dari analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

## a. Uji Instrumen Penelitian

### 1) Uji Validitas

Uji validitas dengan korelasi Pearson yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skortotal adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteriamenggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2sisi. Jika nilai positif dan  $r$  hitung =  $r$  tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika  $r$  hitung <  $r$  tabel maka item dinyatakan tidak valid. Untuk mengetahui validitas instrument pada penelitian ini, digunakan program *SPSS 22 for Windows*, dengan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{[n(\sum X)^2] - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X : Nilai masing-masing item

Y : Nilai total

$\sum XY$  : Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat variabel X

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat variabel Y

N : Jumlah responden<sup>1</sup>

### 2) Uji Reliabilitas

Hasil uji lihat di Tabel reliability Statistics pada kolom Cronbach's Alpha dan bandingkan dengan nilai r. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan

secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan *gabungan keduanya*. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis *konsistensi butir-butir* yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.<sup>1</sup>

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, bila alat pengukur tersebut digunakan dua kali, untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Untuk menguji reliabilitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *metode Cronbach's Alpha*. Cronbach alpha adalah koefisien alpha dikembangkan oleh Cronbach sebagai ukuran umum dari konsisten internal skala multi item.<sup>1</sup> Angka cronbach alpha pada kisaran 0.60 adalah dapat diterima, diatas 0.70 baik. Koefisien reliabilitas yang dihasilkan kemudian dilihat nilainya. Variabel yang memiliki koefisien reliabilitas negatif atau lebih kecil dari nilai pada tabel perlu direvisi karena memiliki tingkat reliabilitas yang rendah.<sup>1</sup>

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alfa Cronbach* dilakukan untuk jenis data interval/ *essay*. Rumus koefisien reabilitas Alfa Cronbach:

$$r1 = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r1 : Reabilitas instrumen

3) K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$  : Jumlah varian butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  : Varians total <sup>1</sup>

Perhitungan uji reliabilitas skala dihitung dengan menggunakan bantuan program computer *SPSS 22 for windows*.

## b. Uji Asumsi Dasar

### 1) Uji Normalitas

Untuk melihat sampel yang kita ambil mewakili populasi, disini digunakan metode Kolmogorov Smirnov).<sup>1</sup> Apa bila data terdistribusi normal maka pengujian dengan menggunakan statistik parametrik bisa digunakan dan apabila data tidak terdistribusi normal maka pengujian data harus menggunakan statistik alternatif (statistik non parametrik).

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang bersangkutan berdistribusi normal atau tidak.<sup>1</sup> Data yang baik dan layak dipergunakan dalam penelitian ialah data yang terdistribusi secara normal.<sup>1</sup> Uji normalitas ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 22 for windows*.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk mendapatkan hasil uji normalitas secara manual adalah :

1. Urutkan data sampel dari kecil ke besar dan tentukan frekuensi tiap-tiap data (X)
2. Hitung frekuensi absolut (F)
3. Hitung f kumulatif (F kum)
4. Hitung probabilitas frekuensi (P) dengan membagi frekuensi dengan frekuensi dengan bayak data  $\left(\frac{f}{n}\right)$ .

5. Hitung probabilitas frekuensi kumulatif (KP) dengan membagi frekuensi kumulatif dengan bayak data  $\left(\frac{f_{kum}}{n}\right)$ .
6. Tentukan nilai Z tiap-tiap data tersebut dengan rumus:

$$M = x^1 \frac{\sum fx}{n}$$

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n-1} - \frac{(\sum fx)^2}{n(n-1)}}$$

$$Z = \frac{x-x^1}{SD}$$

7. Tentukan nilai F (z) berdasarkan table Z
8. Hitung selisih antara kumulatif proporsi (KP) dengan nilai Z pada batas bawah (lihat nilai F (z) dibawahnya)
9. Selanjutnya nilai A1 maksimum dibandingkan dengan harga table D yang di peroleh dari hargakritis *Kolmogorov-smirnow* satu sampel
10. Jika A1 maksimum  $\leq$  harga table D, maka H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal.

$$\text{Rumus Chi-kuadrat } X^2 = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

X<sup>2</sup> = nilai Chi-kuadrat

F<sub>o</sub> = Frekuensi yang di observasi

F<sub>e</sub> = Frekuensi yang di harapkan<sup>1</sup>

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinearitas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Dan mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Menggunakan SPSS versi 20

### d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji koefisien korelasi Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen (X) dengan residualnya. Jika nilai sig lebih dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Heteroskedastisitas merupakan salah satu asumsi-asumsi dasar dalam regresi. Heteroskedastisitas berarti varians dari variabel bebas adalah sama atau konstan untuk setiap nilai tertentu dari variabel bebas lainnya atau variasi residu sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Misalnya, heteroskedastisitas akan muncul dalam bentuk residu yang semakin besar jika pengamatan semakin besar. Rata-rata residu akan semakin besar untuk pengamatan variabel bebas (X) yang semakin besar.<sup>1</sup> Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS 22 for windows.

## **A. Uji Asumsi klasik**

### **1. Uji Normalitas Residual**

Uji normalitas residual dilakukan untuk mengetahui distribusi data apakah mengikuti distribusi norma, poisson, uniform atau exponencial. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah :

### **2. Metode Grafik**

Uji normalitas residual dengan metode grafik adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal pp-plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusan jika titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual terdistribusi normal.

### **3. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui bahwa prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel  $Y$ , mengetahui arah hubungan antara variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.40 regresi linear berganda.

### 1. Uji Signifikansi (Uji-t)

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak maka dilakukan pengujian melalui uji-t. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

### 2. Menentukan Hipotesa:

$H_0$  = Pengaruh lingkungan dan kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawain biro AUPK Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

$H_1$  = Pengaruh lingkungan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawain biro AUPK Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

### 3. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikan 10% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan t hitung :

4. Menentukan t table : Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan = 100

5. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{table}$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{table}$

6. Membandingkan t hitung dengan t table

7. Membuat kesimpulan.

8. Menentukan t-hitung dan t-tabel.

Kriteria pengujian :

1. Jika  $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima
2. Jika  $-t_{\text{tabel}} < -t_{\text{hitung}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak



## BAB 1V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry secara resmi berdiri berdasarkan peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang organisasi dan tata kerja Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh.

Sebutan AR-Raniry dinisbahkan kepada nama belakang seorang ulama besar dan mufti kerajaan Aceh Darussalam yang sangat berpengaruh pada masa Sultan Iskandar Tsani (1637-16410), yaitu Syekh Nuruddin AR-Raniry, yang berasal dari Ranir (sekarang Rander) di India. Ulama ini telah memberikan sumbangan besar terhadap pemikiran Islam di Nusantara pada umumnya dan Aceh dan Aceh pada khususnya.

Sejak berdiri sebagai sebuah lembaga pendidikan tinggi Islam, UIN AR-Raniry telah menunjukkan peran yang strategis dalam pembangunan dan perkembangan masyarakat, dengan misi dan melalui alumni yang sudah merata di hampir seluruh instansi pemerintah dan swasta, tidaklah berlebihan untuk disebutkan bahwa lembaga ini telah berada dan menjadi "jantung masyarakat Aceh"

Dalam perkembangannya UIN AR-Raniry, disamping terus berbenah diri, juga telah membuka sejumlah program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Tidak hanya itu, dalam upaya penyempurnaan keberadaannya, lembaga ini juga telah membuka program sarjana (S-2) pada tahun 1989 dan program

Doktor (S-3) pada tahun 2002, dengan strata 1 sampai dengan strata 3 dan semua prodi serta program studi yang ada, lembaga ini diharapkan akan melahirkan para pendidikan, da'iri pemikiran, dan ulama yang professional dan sesuai dengan perkembangan dan perubahan zaman.

## 2. VISI dan MISI UIN Ar-Raniry

### VISI

Terwujudnya aparatur UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang bermoral, professional dan sejahtera

### MISI

- a) Mendayagunakan aparatur UIN Ar-Raniry Banda Aceh berbasis kompetensi
- b) Meningkatkan pelayanan di bidang kepegawaian secara tepat waktu tepat guna dan professional.
- c) Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur berdasarkan prestasi.
- d) Melakukan perencanaan yang mampu menjawab tantangan perkembangan kebutuhan aparatur UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- e) Meningkatkan pembinaan mental spiritual kearah terwujudnya pegawai UIN Ar-Raniry Banda Aceh religus dan berakhlak mulia.
- f) Mengembangkan Sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi tepat dan handal.

**6. Budayakan kerja yang diterapkan di Bagian Organisasi dan Kepegawaian adalah**

1. **IKHLAS**, diwujudkan dalam bentuk cepat melayani dan selalu dalam memberikan pelayanan.
2. **BERSIH JIWA DAN JUJUR**, tercermin dalam penampilan rapi dan bersih, menerima kritik dan meminta maaf jika melakukan kesalahan.
3. **DISIPLIN**, dalam bentuk /datang pulang tepat waktu, tidak membuang sampah sembarangan dan mengerjakan tugas tepat waktu.
4. **TRANSPARAN**, diwujudkan dalam bentuk selalu melaporkan hasil pekerjaan, proaktif menyampaikan ide untuk kemajuan menyelesaikan masalah bersama-sama (tim) dan memberikan informasi yang jelas dan benar.
5. **KONSISTEN**, tercermin dari ucapan sesuai tindakan menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas selalu berkerja prosedur dan ketentuan berusaha semaksimal mungkin mencapai target yang ditetapkan berkerja dengan profesional dan tidak mengeluh.
6. **PROFESIONAL**, diwujudkan dengan selalu meningkatkan kemampuan diri berkerja inovatif, meningkatkan keahlian

dibidang tugas selalu berwawasan ke depan dan tidak mencampurkan urusan pribadi dalam pekerjaan.

**Gambar 4.41 Struktur Organisasi Bagian Organisasi dan Kepegawaian Biro Aupk pada Universitas Islam Negeri Ar-**

**Raniry**



NO	NAMA	JABATAN	NO	NAMA	JABATAN
1.	Rahimah, S.Pd., m.Pd.	Analisis Organisasi dan ketatalaksanaan	1.	Barkri, S.Sos.I., M.Ag	Penyusun Bahan Kepegawaian
2.	Helmiyanti, S.H	Penyusun rancangan peraturan perundang-undangan dan sistem prosedur kerja	2.	Saiful.ST	Analisis jabatan dan kepangkatan
3.	Zahlul Army, S.E.	Pengolah data dan laporan kinerja pegawai	3.	Cut Megawati Sani, SE.	Pengembang pegawai
4.	Safwan	Pengadministrasi Ketatalaksanaan	4.	Baderut Tamam, S.Pd.I	Pengelola Administrasi Kepegawaian

5.	Zuraida	Caraka	5.	Syazali,SE	Analisis kepegawaian Ahli pertama
			7.	Mahdalena,A.Ma,S.Pd.I	Pengelola Arsip pegawai
			8.	Murzalina,A.Md	Analisis Jabatan fungsional pada TPAK
			9.	Arniti,S.Hut	Petugas ketatausahaan dan Kerumahtangaan pada TPAK

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini peneliti mengambil 16 orang sampel yang ditetapkan sebagai responden dan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, pekerjaan dan pendapatan. Yang telah diolah dengan *SPSS Versi 26 for Windows*.

#### a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden Kabag Kepegawaian Organisasi berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 16 orang laki-laki 9 orang perempuan 7 orang untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1

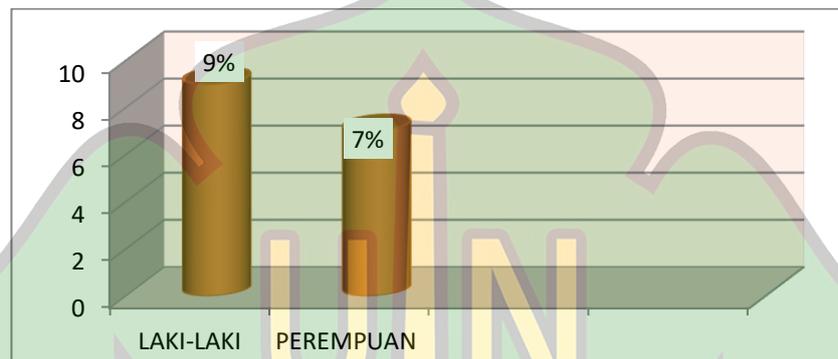
**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

#### JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	9	56.3	56.3	56.3
Perempuan	7	43.8	43.8	100.0
Total	16	100.0	100.0	

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki 9 orang, dan responden yang berjenis kelamin perempuan 7 orang, untuk lebih lanjut dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

**Gambar 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Jadi dapat disimpulkan dari gambar 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini paling dominan adalah responden laki-laki sebanyak 56,3%, dan responden yang berjenis perempuan 43,8%, Jadi dapat disimpulkan dari tabel 4.1 dan gambar 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini paling dominan adalah responden laki-laki.

#### **b. Usia Responden**

Karakteristik responden Kabag kpergwaian organisasi berdasarkan usia responden 30 – 39 4 orang 40 –45 11 orang untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.42.

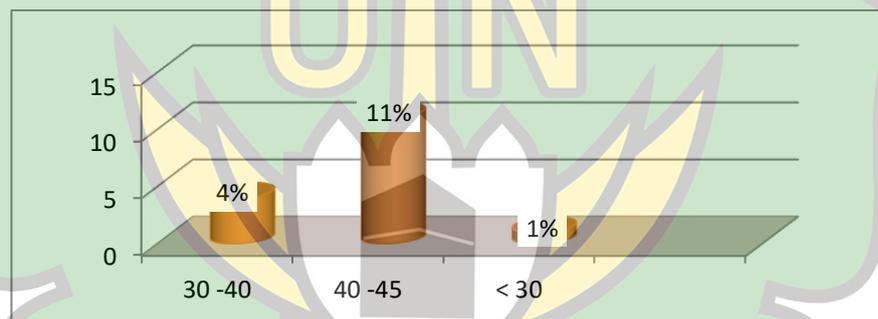
**Tabel 4.43 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30-40	4	25.0	25.0	25.0
40-45	11	68.8	68.8	93.8
< 30	1	6.3	6.3	100.0
Total	16	100.0	100.0	

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 35-39 tahun 4 orang, dan responden yang berusia 40-47 sebanyak 11 orang, untuk lebih jelas terlihat pada gambar 4.2 berikut.

**Gambar 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Usia**



Berdasarkan gambar 4.2 dan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jumlah usia yaitu responden yang berjenis laki-laki 25,0%, dan responden yang berusia 40-47 tahun sebanyak 68,8%.

#### c. Status Perkawinan

Karakteristik responden kabag kepegawaian organisasi berdasarkan status perkawinan terdiri dari belum menikah 2 orang sudah menikah 14 orang untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3

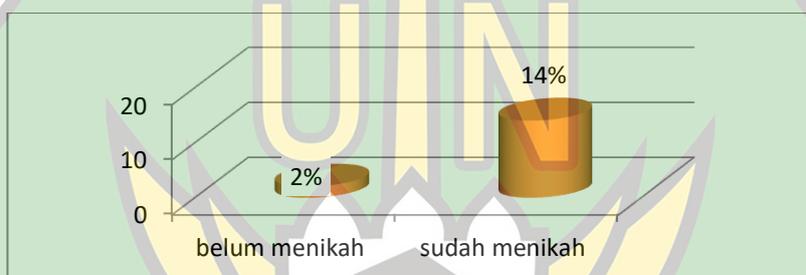
**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

**Status Perkawinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum Menikah	2	12.5	12.5	12.5
Sudah Menikah	14	87.5	87.5	100.0
Total	16	100.0	100.0	

Pada tabel 4.3 dapat dilihat mengenai jumlah Responden berdasarkan status perkawinan, dimana para kpegawain banyak yang sudah menikah berjumlah 14 orang, yang belum menikah berjumlah 2 orang, untuk lebih jelas dilihat pada gambar 4.3 berikut ini.

**Gambar 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Status Perkawinan**



Dari gambar 4.3 dapat diketahui jumlah responden berdasarkan status perkawinan responden yang belum menikah sebanyak 2 orang, sedangkan yang sudah menikah sebanyak 14 orang. Jadi dari tabel 4.3 dan gambar 4.3 karakteristik responden status perkawinan, dapat disimpulkan bahwa status perkawinan dominan adalah yang sudah menikah.

#### **d. Pendidikan Terakhir**

Karakteristik responden kabag kepegawaian organisasi berdasarkan pendidikan terakhir terdiri dari SLTA 1 orang S2 12 orang S3 3 orang Untuk lebih jelasnya lihat pada tabel 4.6

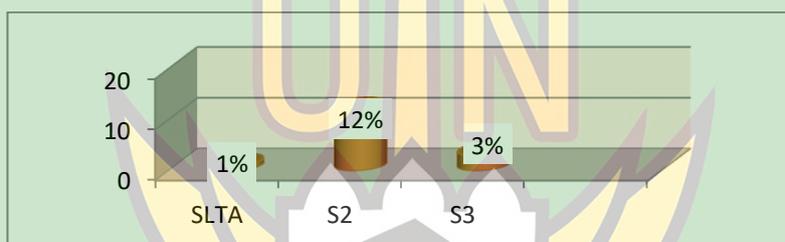
**Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir**

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	1	6.3	6.3	6.3
	S2	12	75.0	75.0	81.3
	S3	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh penelitian, telah didapatkan data jumlah responden menurut karyawan yaitu SLTA 1 orang dengan persentase 6,3% , dan S-2 12 orang dengan persentase 75,0%, S-2 3 orang dengan persentase 18,8%, untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut ini.

**Gambar 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



Dari gambar 4.4 di atas maka dapat diketahui responden yang pendidikan terakhir S-1 75,0%, dan pendidikan S-2 18,8% , dan SLTA 6,3%, Jadi dari tabel 4.4 dan gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden yang sedikit berdasarkan SLTA sedangkan jumlah responden paling banyak S-1

**e. Pekerjaan**

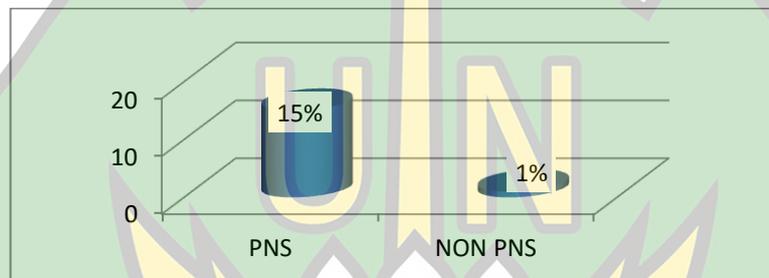
Karakteristik responden kabag kepegawaian organisasi terdiri dari PNS 15 orang dan NON PNS 1 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5

**Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	15	93.8	93.8	93.8
	Non PNS	1	6.3	6.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Berdasarkan pegelompokan responden pendapatan pekerjaan berdasarkan rata PNS 15 orang, sedangkan yang tidak PNS 1 orang, untuk lebih jelas lihat pada gambar 4.5 dibawah ini.

**Gambar 4,5 Persentase Responden pekerjaan**



Dari gambar 4.4 diatas data pengelompokan responden berdasarkan pekerjaan maka dapat kita lihat bahwa tingkatan presentase responden berdasarkan pekerjaan, PNS 93,8% sedangkan yang non PNS 6,3%.

#### f. Pangkat/Golongan

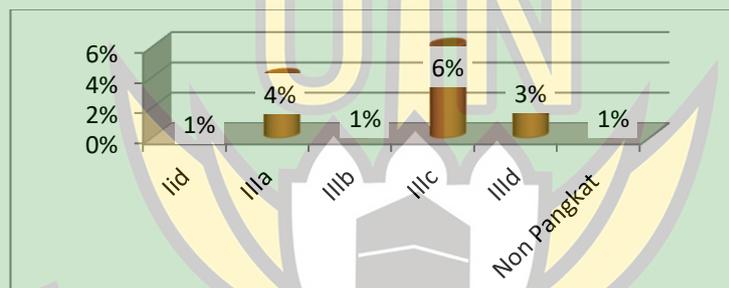
Karakteristik responden kabag kepegawaian organisasi berdasarkan pangkat/golongan terdiri dari 11d 1, orang 111a 4 orang, 111c 6 orang, 111d 3 orang, non pangkat 1 orang. Untuk lebih jelas nyan dapat dilihat pada tabel 4.6

**Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat golongan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	II d	1	6.3	6.3	6.3
	III a	4	25.0	25.0	31.3
	III b	1	6.3	6.3	37.5
	III c	6	37.5	37.5	75.0
	III d	3	18.8	18.8	93.8
	Non Pangkat	1	6.3	6.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Berdasarkan responden pangkat golongan II/d 1 orang. III/a 3 orang. III/b 1 orang. III/c 7 orang. III/d 3 orang. Non pangkat 1 orang agar lebih jelas lihat gambar 4.6 berikut ini.

**Gambar 4.6** persentase responden berdasarkan pangkat / golongan



Dari gambar 4.6 diatas dapat kita lihat bahwa pangkat/golongan pekerjaan II/d 1 orang (1%), III/a 3 orang (4%), III/b 1 orang (1%), III/c 7 orang (6%), III/d 3 orang (3%), Non pangkat 1 orang (1%).

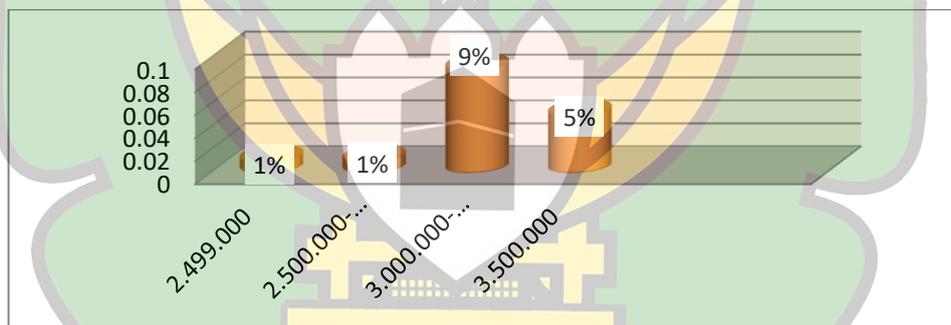
#### **g. Pendapatan Perbulan**

Karakteristik responden kabag kepegawai organisasi berdasarkan pendapatan perbulan Rp.< 2.499.999, 1 orang , Rp .< 2.500.000-s/d Rp 2.999,999 1 orang. Rp.< 3000.00 s/d Rp 3.499.999.- 9 orang, Rp.< 3.500.000 -5 orang, Untuk lebih jelas nya dapat dilihat pada tabel 4,7.

**Tabel 4.10 Karakteristik Berdasarkan Responden pendapatan /perbulan**

		Pendapatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2.499.000	1	6.3	6.3	6.3
	2.500.000-2.999.000	1	6.3	6.3	12.5
	3.000.000-3.499.000	9	56.3	56.3	68.8
	> 3.500.000	5	31.3	31.3	100.0
Total		16	100.0	100.0	

Berdasarkan Responen Pendapatan Perbulan dapat diketahui bahwa jumlah responden yang pendapatan kurang dari Rp.< 2.499.999, 1 orang ,Rp .< 2.500.000-s/d Rp 2.999,999 1 orang, Rp.< 3000.00 s/d Rp 3.499.999.- 9 orang , Rp.< 3.500.000 -5 orang, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.7 berikut ini.

**Gambar 4.7 Responden Berdasarkan pendapatan perbulan**

Dari gambar 4.7 diatas maka dapat kita ketahui tingkat pendapatan perbulan yaitu, responden yang bahwa Rp.< 2.499.999, 1 orang ,Rp .< 2.500.000-s/d Rp 2.999,999 1 orang. Rp.< 3000.00 s/d Rp 3.499.999.- 9 orang Rp.< 3.500.000 -5 orang .

### C. PENGOLAHAN DATA

Pengujian kuesiner tentang Pengaruh lingkungan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai dan organisasi dan kepegawaian Universitas Islam Ar-

Raniry Banda Aceh. dan dilakukan dengan tujuan agar penulis tidak mengambil kesimpulan yang salah mengenai gambaran keadaan yang sebenarnya terjadi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 26 for Windows*.

## 1. Tanggapan Responden Dan Uji Skala Likert Lingkungan kerja

( X1 )

### a. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan kuesioner yang telah didarkan pada karyawan yang berada di kabag kepegawaian organisasi UIN AR-Raniry Banda Aceh pada tgl 18-8-2020, maka penulis akan menganalisis lingkungan kerja di kabag kepegawaian organisasi biro aupk . Berikut ini adalah analisis perhitungan skala likert variabel lingkungan kerja. untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.11

No	Lingkungan kerja	STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mebutuhkan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja	0	0	0	0	7	7,0	8	8,0	1	1,0
2	Komunikasi yang baik terciptakan suasana kondusif	0	0	0	0	5	5,0	3	3,0	8	8,0
3	Interkasi antar pegawai menumbuhkan motivasi kerja	0	0	0	0	7	7,0	4	4,0	5	5,0

4	Saling percaya dalam memberikan kontribusi menjadi orientansi kerja pegawai	0	0	0	0	0	0	6	6,0	10	10,0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----	----	------

Tabel 4. 11 Di atas menunjukkan hasil jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja dengan kuesioner yang pernyataan menunjukan pada indicator hubungan kerja, suasana kondusif, interaksi,saling percaya, adapun jawaban responden pada katagori sangat tidak setuju sebesar 0.0% yaitu hasil dari penjumlahan sangat tidak setuju ( STS ) (  $0 + 0 + 0 = 0 : 0 = 0,0\%$  ), Tidak setuju sebesar 0,0% yaitu hasil dari penjumlahan ( TS ) (  $0 + 0 + 0 = 0 : 0 = 0,0\%$  ), kurang setuju ( KS ) (  $7 + 5 + 7 = 18 : 4,5\%$  ), setuju sebesar ( S ) (  $8 + 3 + 4 + 5 + 6 = 21 ; 4 = 4,25\%$  ) sangat setuju sebesar 6 % ( SS ) (  $1 + 8 + 5 + 10 = 24 : 4 = 6\%$  ).

Adapun jawaban responden yang terendah adakah kategori sangat tidak setuju kemudian kategori tidak setuju, selanjutnya kurang setuju, dan setuju , jawaban responden yang paling tinggi adalah sangat setuju .

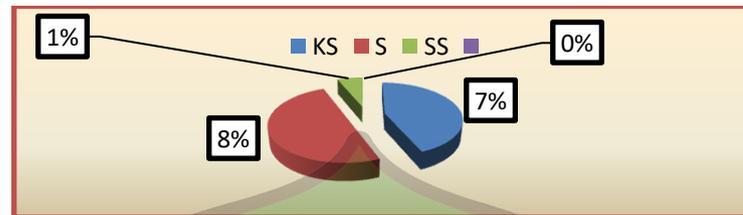
**Tabel 4.12 Membutuhkan kerja yang baik antara atasan dan bawahan maupun sesama**

**A1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	7	43.8	43.8	43.8
S	8	50.0	50.0	93.8
SS	1	6.3	6.3	100.0
Total	16	100.0	100.0	

Sumber : data yang telah diolah menggunakan SPSS VERSI 26

**Gambar 4.48** Membutuhkan kerja yang baik antara atasan dan bawahan maupun sesama



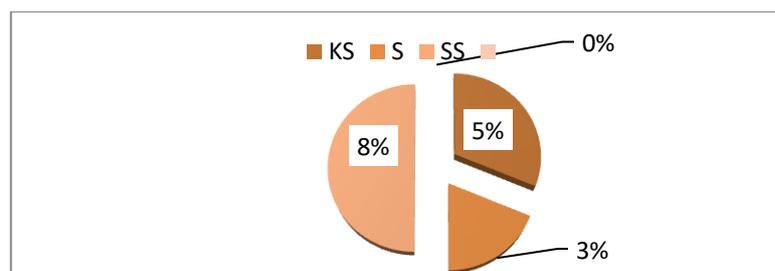
Penyataan” membutuhkan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan maupun rekan kerja “kabaq kepegawain organisasi biro aupk yang sudah mendapatkan pengarahan dari tempat penelitian “ Responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0,0%), tidak setuju sebanyak 0 (0,0%), kurang setuju ( 43,8%), setuju sebanyak (50,0%), sangat setuju sebanyak (6,3%).

**Tabel 4.12** Komunikasi yang baik terciptanya suasana kondusif

		A2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	31.3	31.3	31.3
	S	3	18.8	18.8	50.0
	SS	8	50.0	50.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Sumber : data yang telah diolah menggunakan SPSS VERSI 26

**Gambar 4.8** Komunikas yang baik terciptanya suasana kondusif



Penyataan “Komunikasi yang baik terciptanya suasana kondusif kabaq kepegawain organisasi yang sudah mendapatkan pengarahan dari tempat penelitian “ Responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0,0% ) , tidak setuju sebanyak 0 (0,0% kurang setuju ( 31,3%) ,setuju sebanyak (18,8%), sangat setuju sebanyak (50,0%),

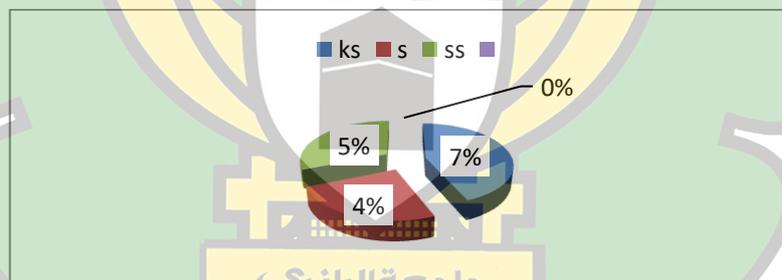
**Tabel 4.9 Interaksi antar pegawai menumbuhkan motivasi kerja**

**A3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	7	43.8	43.8	43.8
S	4	25.0	25.0	68.8
SS	5	31.3	31.3	100.0
Total	16	100.0	100.0	

*Sumber : data yang telaRh diolah menggunakan versi SPSS 26*

**Gambar4.49 Interaksi antar pegawai menumbuhkan motivasi kerja**



Penyataan “Interaksi antar kepegawaian menumbuhkan motivasi yang baik “kabaq kepegawain organisasi biru aupk yang sudah mendapatkan pengarahan dari tempat penelitian “ Responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0,0% ) , tidak setuju sebanyak 0 (0,0%), kurang setuju ( 43,8% ) ,setuju sebanyak (25,0%), sangat setuju sebanyak (31,3%),

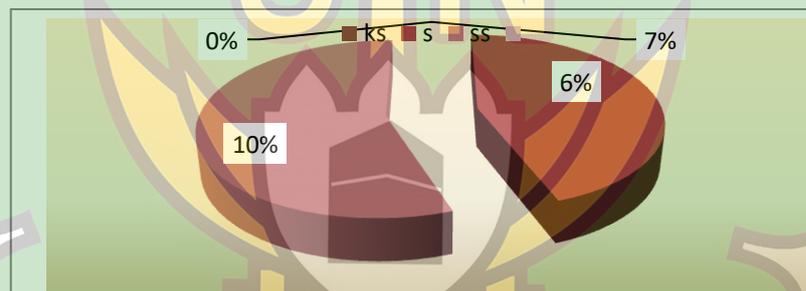
**Tabel 4.13 Saling percaya dalam memberikan kontribusi menjadi orientansi kerja pegawai**

**A4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	6	37.5	37.5	37.5
	SS	10	62.5	62.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Sumber : data yang telah diolah menggunakan SPSS versi 26

**Gambar 4.40 Saling percaya dalam memberikan kontribusi menjadi orientansi kerja pegawai**



Penyataan : Objek lingkungan kerja saling percaya dalam memberikan kontribusi menjadi orientansi kerja pegawai : kabaq kepegawain organisasi biru aupk yang sudah mendapatkan pengarahan dari tempat penelitian “ Responden yang menjawab sangat tindak setuju 0 orang (0,0% ), tindak setuju sebanyak 0 (0,0%), kurang setuju (0,0% ), setuju sebanyak (62,5% , sangat setuju sebanyak (62,5%).

### 1. Uji Skala Likert Lingkungan kerja (A1)

- a. Membutuhkan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan maupun sesama kerja

**Tabel 4,14 Membutuhkan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan maupun sesama kerja ( A1-1)**

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0-19,999%	Sangat Tinda Setujuh
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20-39,999%	Tindak Setujuh
KS	3	7	$3 \times 7 = 21$	40 -59,999%	Kurang Setujuh
S	4	8	$4 \times 8 = 32$	60 -79,999%	Setujuh
SS	5	1	$5 \times 1 = 5$	80 -100%	Sangat Setujuh
<b>Total Skor =58</b>					

Untuk mendapatkan hasil intrepetensi, harus diketahui dulu nilai skor tertinggi ( X ) dan angka terendah dengan rumus:

$$\text{Indeks \%} = \frac{\text{total skor} : Y}{X} \times 100$$

Dimana :

$$\text{total skor} = 291$$

$$Y = 5 \times 100 = 5 \%$$

$$\text{Maka; Indeks \%} = \frac{\text{total skor} : Y}{X} \times 100$$

$$= \frac{58 : 500}{1} \times 100 = 11,6 \%$$

**b. Komunikasi yang baik terciptanya suasana kondusif**

**Tabel 4.15 Komunikasi yang baik terciptanya suasana kondusif ( A1-2)**

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0 % - 19,999%	Sangat tidak setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak setuju
KS	3	5	$3 \times 5 = 15$	40 % - 59,999%	Kurang setuju
S	4	3	$4 \times 3 = 12$	60 % - 79,999%	Setuju
SS	5	8	$5 \times 8 = 40$	80 % - 100%	Sangat setuju
<b>Total Skor = 7.200</b>					

Untuk mendapatkan hasil interpretansi, harus diketahui dulu skor tertinggi

X dan angka terendah Y dengan rumus :

$$\text{Indeks \%} = \frac{\text{Total skor}}{Y} \times 100$$

Dimana : Total 7.200

$$Y = 5 \times 100 = 500$$

$$\text{Maka : Indeks \%} = \frac{\text{Total}}{Y} \times 100$$

$$= \frac{7.200}{500} \times 100$$

$$= 44.01 \% \text{ ( Katogori Sangat Setuju )}$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa kegiatan suasana kondusif.

**c. Interaksi antar pegawai menumbuhkan motivasi kerja ( A1-3 ).**

**Tabel 4,16**Interaksi antar pegawai menumbuhkan motivasi kerja ( A1-3 )

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat tidak setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% 39,999%	Tidak setuju
KS	3	7	$3 \times 7 = 21$	40% 59,999%	Kurang setuju
S	4	4	$4 \times 4 = 16$	60% 79,999%	Setuju
SS	5	5	$5 \times 5 = 25$	80% - 100%	Sangat setuju
<b>Total Skor = 8.400</b>					

Untuk mendapatkan hasil interpentansi, harus diketahui dulu skor tertinggi

X dan angka terendah Y dengan rumus :

$$\text{Indeks \%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total 8.400

$$Y = 5 \times 100 = 5 \%$$

Maka :

$$\text{Indeks\%} = \text{Total} : Y \times 100$$

$$= 8.400 : 500 \times 100$$

$$= 68,10 \% \text{ ( Kategori Sangat setuju )}$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa program yang diikuti interaksi motivasi kerja,

**d. Saling percaya dalam memberikan kontribusi menjadi orientansi kerja pegawai**

**Tabel 4.16 Saling percaya dalam memberikan kontribusi menjadi orientansi kerja pegawai (A1-4)**

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0 % -19,999%	Sangat tinda setujuh
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20 % 39,999%	Tindak setujuh
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40 % -59,999%	Kurang setujuh
S	4	6	$4 \times 6 = 24$	60 % -79,999%	Setujuh
SS	5	10	$5 \times 10 = 50$	80 % - 100%	Sangat setujuh
<b>Total Skala=1.200</b>					

Untuk mendapatkan hasil interpentansi, harus diketahui dulu skor tertinggi

X dan angka terendah Y dengan rumus :

$$\text{Indeks \%} = \frac{\text{Total skor}}{\text{Y}} \times 100$$

Dimana : Total 1.200

$$Y = 5 \times 100 = 500$$

$$\text{Maka : Indeks \%} = \frac{\text{Total}}{Y} \times 100$$

$$= \frac{1.200}{500} \times 100$$

$$= 24,00 \% \text{ ( Kategori Sangat Setujuh )}$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan responden sangat setujuh bahwa program saling percaya dalam memberikan kontribusi.

No	Kedisiplinan kerja	STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai patuh pada pelaturan yang berlaku	0	0	0	0	0	0	12	12,0	4	4,0
2	Pegawai efektif berkerja di bidang masing- masing	0	0	0	0	0	0	3	3,0	13	13,0
3	Kehadiran tepat waktu sesuai jadwal dipatuhi oleh pegawai	0	0	0	0	0	0	4	4,0	12	12,0
4	Pegawai menyelesaikan perkerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	0	0	0	0	0	0	7	7,0	9	9,0

Tabel 4. Di atas menunjukkan hasil jawaban responden terhadap variabel kedisiplinan kerja yang pernyataan menunjukkan pada indicator pelaturan, efektif berkerja, tepat waktu, menyelesaikan perkerjaan sesuai waktu. Adapun jawaban responden sangat tidak setuju 0.0% ( STS ) (  $0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 0 = 0,0\%$  ), hasil dari tidak setuju ( TS ) 0,0% (  $0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 0 = 0,0\%$  ), Kurang setuju ( KS ) (  $0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 0 = 0,0\%$  ), setuju ( S ) 6,5,% (  $12 + 3 + 4 + 7 = 26 : 4 = 6,5\%$  ), Sangat setuju 9,5 % ( SS ) (  $4 + 13 + 12 + 9 = 38 : 4 = 9,5\%$  ).

Adapun jawban responden yang terendah adalah kategori sangat setuju kemudian tidak setuju,selanjutnya diikuti kategori kurang setuju, dan setuju jawaban responden yang paling tertinggi adalah sangat setuju.

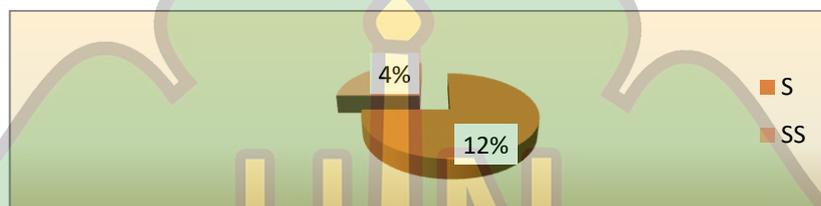
**Tabel 4.17 Pegawai patuh pada pelaturan yang berlaku**

B1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	12	75.0	75.0	75.0
SS	4	25.0	25.0	100.0
Total	16	100.0	100.0	

Sumber : data yang telah diolah menggunakan versi SPSS 26

**Gambar 4.41** Pegawai patuh pada pelaturan yang berlaku



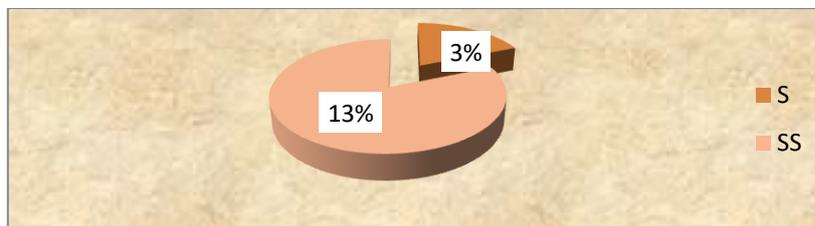
Penyataan “pegawai patuh pada pelaturan “ Responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0,0% ), tidak setuju sebanyak 0 (0,0%), kurang setuju (0,0%), setuju sebanyak (75,0%), sangat setuju sebanyak (25,0%), maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa, pegawain kepada kepegawaian yang berkerja di kabaq organisasi kepegawaian biro aupk yang sangat setuju dengan pernyataan target hasil pelaksanaan kegiatan merupakan tujuan bersama, karena 25,0% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. untuk lebih jelas terdapat pada tabel 4.16 berikut ini.

**Tabel 4.18** Pegawai efektif berkerja di bidang masing-masing

B2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	3	18.8	18.8	18.8
SS	13	81.3	81.3	100.0
Total	16	100.0	100.0	

Sumber : data yang telah diolah menggunakan versi SPSS 26

**Gambar 4.42** Pegawai efektif berkerja di bidang masing-masing

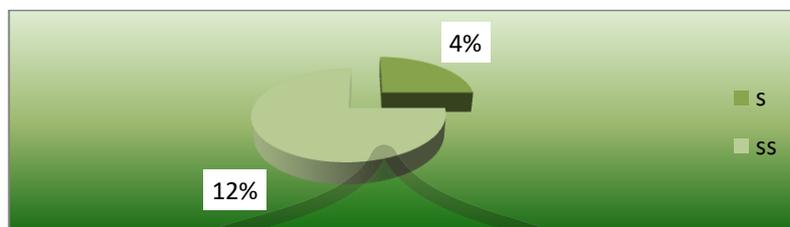
Penyataan “pegawai efektif berkerja dibidang masing-masing” kabag kepegawaian organisasi biro aupk yang sudah mendapatkan pengarahan dari tempat penelitian “ Responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0,0% ), tidak setuju sebanyak 0 (0,0%), kurang setuju (0,0% ) , setuju sebanyak (18,8%), sangat setuju sebanyak (81,3%), maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa kabag organisasi dan kepegawaian sangat setuju dengan pernyataan target hasil pelaksanaan kegiatan merupakan tujuan bersama, karena (81,3%) responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini.

**Tabel 4.17 Kehadiran tepat waktu sesuai jadwal dipatuhi oleh pegawai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	4	25.0	25.0	25.0
	SS	12	75.0	75.0	100.0
Total		16	100.0	100.0	

*Sumber : data yang telah diolah menggunakan versi SPSS 26*

**Gambar 4.43** Kehadiran tepat waktu sesuai jadwal dipatuhi oleh pegawai



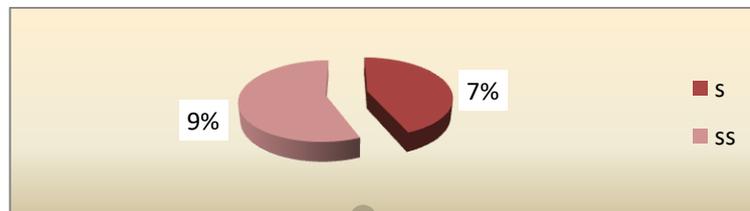
Penyataan “kehadiran tepat waktu sesuai jadwal, dipatuhi oleh pegawai “ “kabaq kepegawaian organisasi yang sudah mendapatkan pengarahan dari tempat penelitian “ Responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0,0% ) tidak setuju sebanyak 0 (0,0%), kurang setuju (0,0%) ,setuju sebanyak (25,0%),sangat setuju sebanyak (75,0%), maka berdasarkan hasil jawaban responden,dapat disimpulkan bahwa,pegamanan kepada kabaq organisasi dan kepegawaian biro aupk sangat setuju dengan pernyataan target hasil pelaksanaan kegiatan merupakan tujuan bersama, karena 75,0% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.untuk lebih jelas terdapat pada tabel 4.18 berikut ini.

**Tabel 4.18** Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	7	43.8	43.8	43.8
	SS	9	56.3	56.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

*Sumber : data yang telah diolah menggunakan versi SPSS 26*

**Gambar 4.4** Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan



Penyataan “pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan “kabaq kepegawaian organisasi biro aupk yang sudah mendapatkan pengarahannya dari tempat penelitian “ Responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0,0% ) tidak setuju sebanyak 0 (0,0%), kurang setuju (0,0% ) ,setuju sebanyak (43,3%), sangat setuju sebanyak (56,3%), maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa, pegamanan kepada kabag organisasi dan kepegawaian sangat setuju dengan pernyataan target hasil pelaksanaan kegiatan merupakan tujuan bersama, karna 56,3% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

### 1. Uji Skala Likert Variabel Kedisiplinan Kerja ( B2 )

#### Pegawai patuh pada Pelaturan yang berlaku ( B2-1)

**Tabel 4.19** Pegawai patuh pada Pelaturan yang berlaku ( B2-1)

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 =$	0 % -19,999%	Sangat tidak setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20 % 39,999%	Tidak setuju
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40 % -59,999%	Kurang setuju
S	4	12	$4 \times 12 = 48$	60 % - 79,999%	Setuju

SS	5	4	$5 \times 4 = 20$	80 % - 100%	Sangat setuju
<b>Total Skala = 960</b>					

Untuk mendapatkan hasil interpretansi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus :

$$\text{Indeks \%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

$$\text{Dimana : Total } 960$$

$$Y = 5 \times 100 = 5 \%$$

$$\begin{aligned} \text{Maka : Indeks \%} &= \text{Total} : Y \times 100 \\ &= 960 : 500 \times 100 \\ &= 92,1 \% \text{ ( Kategori Setuju )} \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan responden setuju bahwa program yang diikuti pelaturan yang berlaku.

## 2. Pegawai Efektif Berkerja di bidang masing- masing ( B2-2)

**Tabel 4.20 Pegawai Efektif Berkerja di bidang masing- masing**

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0 % - 19,999%	Sangat tidak setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20 % - 39,999%	Tidak setuju
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40 % - 59,999%	Kurang setuju
S	4	3	$4 \times 3 = 12$	60 % - 79,999%	Setuju
SS	5	13	$5 \times 13 = 65$	80 % - 100%	Sangat setuju
<b>Total Skala = 780</b>					

Untuk mendapatkan hasil interpentansi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus :

$$\text{Indek \%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total 780

$$Y = 5 \times 100$$

$$\begin{aligned} \text{Maka : Indeks \%} &= \text{Total} : Y \times 100 \\ &= 780 : 500 \times 100 \\ &= 56,1 \% \text{ ( Sangat Setujuh )} \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa program yang diikuti efektif berkerja dibidang masing –masing.

### 3. Kehadiran Tepat Waktu sesuai jadwal dipatuhi oleh pegawai ( B2-3)

**Tabel 4.21 Kehadiran Tepat Waktu sesuai jadwal dipatuhi oleh pegawai ( A2-3 )**

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0%-19,999%	Sangat tidak setujuh
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20%- 39,999%	Tindak setujuh
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40%- 59,999%	Kurang setujuh
S	4	4	$4 \times 4 = 16$	60%- 79,999%	Setujuh
SS	5	12	$5 \times 12 = 60$	80 % - 100%	Sangat setujuh
<b>Total Skala= 960</b>					

Untuk mendapatkan hasil interpentansi, harus diketahui dulu skor tertinggi terendah Y dengan rumus :

$$\text{Indeks \%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total 960

$$Y = 5 \times 100$$

$$\text{Maka : Indeks \%} = \text{Total} : Y \times 100$$

$$= 960 : 500 \times 100$$

$$= 92,1 \% \text{ ( Kategori Sangat Setuju )}$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa program yang diikuti tepat waktu sesuai jadwal.

#### 4. Pegawai Menyelesaikan Perkerjaan Sesuai Waktu yang ditetapkan

( B2-4)

**Tabel 4.22 Pegawai Menyelesaikan Perkerjaan Sesuai Waktu yang ditetapkan ( B2-4)**

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0 % - 19,999%	Sangat tidak setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20 % - 39,999%	Tidak setuju
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40 % - 59,999%	Kurang setuju
S	4	7	$4 \times 7 = 28$	60 % - 79,999%	Setuju
SS	5	9	$5 \times 9 = 45$	80 % - 100%	Sangat setuju
<b>Total Skala = 260,1</b>					

Untuk mendapatkan hasil interpentansi, harus diketahui dulu skor tertinggi

X dan angka terendah Y dengan rumus :

$$\text{Indeks \%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total 260.1

$$Y = 5 \times 100$$

$$\begin{aligned} \text{Maka : Indeks \%} &= \text{Total : } Y \times 100 \\ &= 260,1 : 500 \times 100 \\ &= 2,52 \% \text{ ( Kategori Sangat Setuju )} \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa program yang diikuti menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditepan

Tabel 4. 4

No	Kinerja pegawai Y	STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Atasan memiliki perhatian tentang output pekerjaan pegawai	0	0	0	0	0	0	13	13,0	3	3,0
2	Pegawai memilik perhatian terhadap kualitas kinerja	0	0	0	0	0	0	6	6,0	10	10,0
3	Kapasitas SDM kepegawain menghasilkan kuantitas kinerja sesuai target	0	0	0	0	0	0	6	6,0	10	10,0
4	Kerja sama antar pegawai meningkatkan produktivitas kinerja	0	0	0	0	0	0	7	7,0	9	9,0

Padatabel 4. 4 di atas menunjukkan hasil jawaban responden terhadap variabel kedisiplinan kerja dengan kuesioner yang pernyataan memnunjukkan pada indicator perhatian, kualitas, kuantitas, kerja sama. Adapun jawaban responden a pada kategori sangat tindak setuju ( STS ) (  $0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 0 = 0,0\%$  ), tindak setuju ( ST ) (  $0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 0 = 0,0\%$  ), kurang setuju sebesar ( KS) (  $0 + 0 + 0 + 0 = 0 + 0 = 0,0\%$  ), setuju sebesar 8 % ( S) (  $13 + 6 + 6 + 7 = 32 : 4 = 8\%$  ), Sangat setuju 8% ( SS) (  $3 + 10 + 10 + 9 = 32: 4 = 8\%$  ),

Adapaun jawaban responden yang terendah adalah kategori sangat tidak setuju kemudia kategori tidak setuju selanjutnya diikuti kurang setuju jadi jawaban responden setuju sama sangat setuju sama hasilnya.

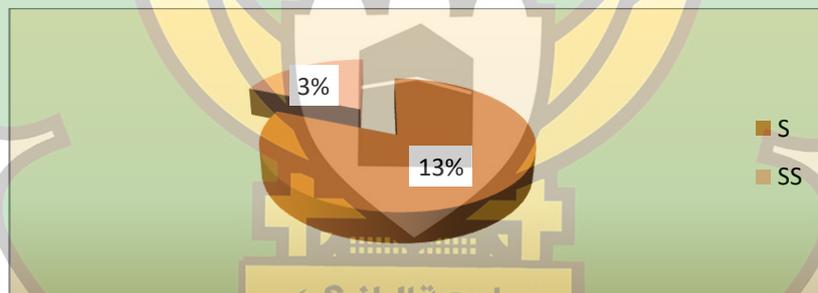
#### D. Kinerja pegawai

**Tabel 4.23 Atasan memiliki perhatian tentang output pekerjaan pegawai**

C1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	81.3	81.3	81.3
	SS	3	18.8	18.8	100.0
Total		16	100.0	100.0	

*Sumber : data yang telah diolah menggunakan versi SPSS 26*

**Gambar 4.45 Atasan memiliki perhatian tentang output pekerjaan pegawai**



Penyataan “ atasan memiliki perhatian tentang ouput pekerjaan pegawai “kabaq kepegawaian organisasi biro aupk yang sudah mendapatkan pengarahan dari tempat penelitian “ Responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0,0% ), tidak setuju sebayak 0 (0,0%), kurang setuju (0,0% ), setuju sebayak (81,3% ), sangat setuju sebayak (18,8%), maka berdasarkan hasil jawaban responden,dapat disimpulkan bahwa,pegamanan kepada kabag organisasi dan kepegawaian biro aupk, sangat setuju dengan pernyataan target

hasil pelaksanaan kegiatan merupakan tujuan bersama, karena 18,8% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya terdapat pada tabel 4.24 berikut ini.

**Tabel 4. 24 Pegawai memiliki perhatian terhadap kualitas kinerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	6	37.5	37.5	37.5
	SS	10	62.5	62.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Sumber : data yang telah diolah menggunakan versi SPSS 26

**Gambar 4.6 Pegawai memiliki perhatian terhadap kualitas kinerja**



Penyataan “pegawai memiliki perhatian terhadap kualitas kinerja” “kabaq kepegawaian organisasi biro aupk yang sudah mendapatkan pengarahan dari tempat penelitian “ Responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0,0% ), tidak setuju sebanyak 0 (0,0%), kurang setuju (0,0% ), setuju sebanyak (3,7% ), sangat setuju sebanyak (62,5%), maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa, pegamanan kepada kabaq organisasi dan kepegawaian biro aupk sangat setuju dengan pernyataan target hasil pelaksanaan kegiatan merupakan tujuan bersama, karena 62,5% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

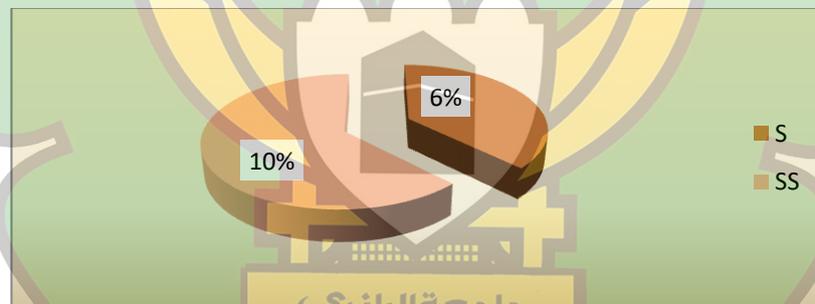
**Tabel 4.25 Kapasitas SDM kepegawaian menghasilkan kuantitas kinerja sesuai target**

**C3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	6	37.5	37.5	37.5
SS	10	62.5	62.5	100.0
Total	16	100.0	100.0	

*Sumber : data yang telah diolah menggunakan versi SPSS 26*

**Gambar 4.7 Kapasitas SDM kepegawaian menghasilkan kuantitas kinerja sesuai target**



Penyataan “Kapasitas sdm kepegawain menghasilkan kuantitas kinerja sesuai target “kabaq organisasi kepegawaian biro aupk yang sudah mendapatkan pengarahannya dari tempat penelitian “ Responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0,0% ), tidak setuju sebanyak 0 (0,0%), kurang setuju 0,0% ) ,setuju sebanyak (37,5%), sangat setuju sebanyak (62,5%), maka berdasarkan hasil jawaban responden,dapat disimpulkan bahwa,pegamanan kabaq organisasi kepegawaian biro aupk sangat setuju dengan penyataan target hasil pelaksanaan

kegiatan merupakan tujuan bersama, karena 62,5% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

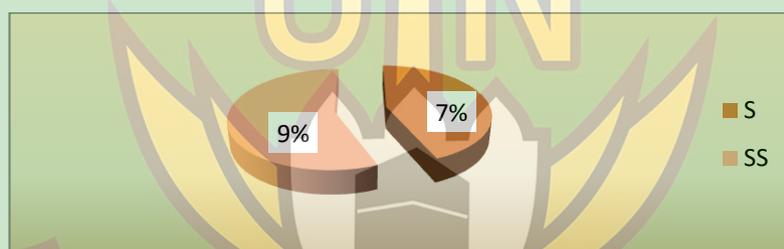
**Tabel 4.26 Kerja sama antar pegawai meningkatkan prudukvitas kinerja**

C4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	7	43.8	43.8	43.8
SS	9	56.3	56.3	100.0
Total	16	100.0	100.0	

Sumber : data yang telah diolah menggunakan versi SPSS 26

**Gambar 4.48 Kerja sama antar pegawai meningkatkan prudukvitas kinerja**



Penyataan “kerja sama anatar pegawai meningkatkan produktif kinerja “ “kabaq organisasi kepegwaian biro aupk yang sudah mendapatkan pengarahan dari tempat penelitian “ Responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0,0% ), tidak setuju sebanyak 0 (0,0%), kurang setuju (0,0%) ,setujuh sebanyak (43,8% ), sangat setuju sebanyak (56,3%), maka berdasarkan hasil jawaban responden,dapat disimpulkan bahwa,pegamanan kepada kabaq organisasi dan kepegawaian sangat setuju dengan pernyataan target hasil pelaksanaan kegiatan merupakan tujuan bersama, karena 56,3%responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

## Skala Likert Kinerja Pegawai Variabel C

### 1. Atasan memiliki perhatian tentang output pekerjaan pegawai ( C- 1)

**Tabek 4.27 Atasan memiliki perhatian tentang output pekerjaan pegawai**

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0 % - 19,999%	Sangat tidak setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20 % - 39,999%	Tidak setuju
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40 % - 59,999%	Kurang setuju
S	4	13	$4 \times 13 = 52$	60 % - 79,999%	Setuju
SS	5	3	$5 \times 3 = 15$	80 % - 100%	Sangat setuju
<b>Total Skala = 780</b>					

Untuk mendapatkan hasil interpentansi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus :

$$\text{Indeks \%} = \frac{\text{Total skor} : Y}{X} \times 100$$

Dimana : Total 780

$$Y = 5 \times 100 = 5 \%$$

Maka : Indeks % = Total : Y x 100

$$= \frac{780}{500} \times 100$$

$$= 56,1 \% \text{ ( Setuju )}$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa program yang diikuti perhatian tentang ouput pekerjaan

### 2. Pegawai memiliki perhatian terhadap kualitas kinerja ( C2 )

**Tabel 4.28 Pegawai memiliki perhatian terhadap kualitas kinerja (C-2)**

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0 % - 19,999%	Sangat tidak setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak setuju
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40% - 59,999%	Kurang setuju
S	4	6	$4 \times 6 = 24$	60 % - 79,999%	Setuju
SS	5	10	$5 \times 10 = 50$	80 % - 100%	Sangat setuju
<b>Total Skala = 120</b>					

Untuk mendapatkan hasil interpretansi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus :

$$\text{Indeks \%} = \frac{\text{Total skor}}{\text{Total}} \times 100$$

Dimana : Total 120

$$Y = \frac{5}{120} \times 100 = 4,17 \%$$

$$\begin{aligned} \text{Maka : Indeks \%} &= \frac{\text{Total skor}}{\text{Total}} \times 100 \\ &= \frac{50}{120} \times 100 \\ &= 41,7 \text{ \% (Sangat Setuju) } \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa program yang diikuti Kualiatas kinerja.

### 3. Kapasitas SDM kepegawaian menghasilkan kuantitas kinerja sesuai target Kuantitas ( C-3)

**Tabel 4.29** Kapasitas SDM kepegawaian menghasilkan kuantitas kinerja sesuai target Kuantitas ( C-3)

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0 % - 19,999%	Sangat

					tindak setujuh
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20 % - 39,999%	Tinda setujuh
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40 % - 59,999%	Kurang setujuh
S	4	6	$4 \times 6 = 24$	60 % - 79,999%	Setujuh
SS	5	10	$5 \times 10 = 50$	80 % - 100%	Sanga setujuh
<b>Total Skala = 120 Skala</b>					

Untuk mendapatkan hasil interpentansi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus :

$$\text{Indeks \%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total 120

$$Y = 5 \times 100 = 5 \%$$

$$\begin{aligned} \text{Maka : Indeks \%} &= \text{Total} : Y \times 100 \\ &= 120 : 500 \times 100 \\ &= 24,0 \% \text{ (Sangat Setujuh )} \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa program yang diikuti Kuantitas kinerja sesuai target.

#### 4. Kerja sama antar pegawai meningkatkan prudukvitas kinerja ( C-4)

**Tabel 4.30Kerja sama antar pegawai meningkatkan prudukvitas kinerja(C-4)**

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0 % - 19,999%	Sangat tindak setujuh
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20 % - 39,999%	Tindak setujuh
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40 % - 59,999%	Kurang

					setujuh
S	4	7	$4 \times 7 = 28$	60 % - 79,999%	Setujuh
SS	5	9	$5 \times 9 = 45$	80 % - 100%	Sangat setujuh
<b>Total Skala = 1.260</b>					

Untuk mendapatkan hasil interpentansi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus :

$$\text{Indeks \%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total 1.260

$$Y = 5 \times 100 = 5 \%$$

$$\begin{aligned} \text{Maka : Indeks \%} &= \text{Total} : Y \times 100 \\ &= 1,260 : 5 \times 100 \\ &= 52,2 \% \text{ (Sangat Setujuh )} \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan responden sangat setujuh bahwa program yang diikuti antar pegawai

## 5. Hasil Analisis Data

### a. Uji Intrumen Penelitian

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas dengan korelasi person yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. kemudian pengujian signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. jika nilai positif dan  $r \text{ hitung} = r \text{ tabel}$  maka item dapat dinyatakan valid, jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka item dinyatakan tidak valid .

Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	R tabel ( Taraf Sinifikan ( 5%))	Keterangan
X1	A1	0,575	0,59433	Valid
	A2	0,587		valid
	A3	0,753		Valid
	A4	0,575		Valid
X2	B1	0,545	0,59433	Valid
	B2	0,540		Valid
	B3	0,734		Valid
	B4	0,764		Valid
Y	C1	0,702	0,59433	Valid
	C2	0,745		Valid
	C3	0,660		Valid
	C4	0,828		Valid

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS Versi 26

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel, maka hasil uji dapat dinyatakan valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

## 2) Uji Realibitas

Pengujian Realibitas dilakukan untuk mendapatkan jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Ralibitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 FOR Windows

Untuk melakukan uji realibitas digunakan metode pengukuran Reabilitas cronbach Alpha, suatu instrument dapat dikatakan reliable apa bila nilai alpha lebih besar Dari 0,60 dan sebaliknya. berikut ini hasil uji realibitas menggunakan *spss 25 windows*.

**Tabel 4.32 Hasil Uji Realibitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.249	.285	4

X1=LIN

**Tabel 4.33 Hasil Uji Realibitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.133	.110	4

X2= DIS

**Tabel 4. 34 Hasil Uji Realibitas**

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.717	.719	4

Y=KIN

Dari tabel 4.32 .4.33 .4.34 Hasil uji Realibitas diatas dapat dilihat bahwa masing –masing nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,06 yang artinya bahwa semua variabel X dan Y adalah realieble.

### 3) Uji Asumsi Dasar

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang dilakukan berdistribusi atau tidak. pengujian normalitas yang digunakan metode one sampel kosmogorov sumirov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji Normalitas jika nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan normal. jika nilai signifikasi  $< 0,05$  menggunakan data tersebut metode moderate Negativ dengan rumus  $\sqrt{(k-x)/(k-y)}$  k, =Jumlah nilai tertinggi dari seluruh variabel. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.35 hasil uji normalitas menggunakan SPSS26forwindiws

**Tabel 4.35 Uji Normalitas**

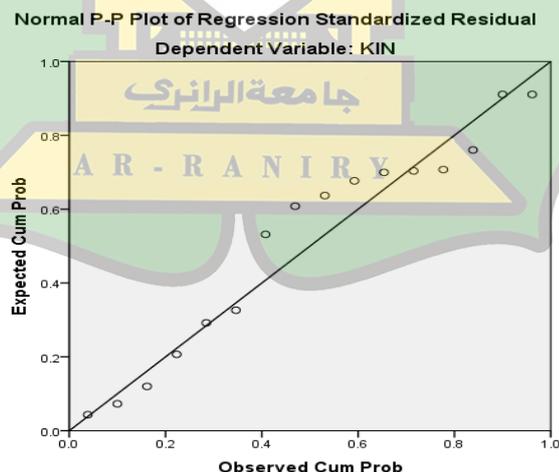
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		16
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21522251
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.099
	Negative	-.178
Test Statistic		.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.35 Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan SPSS di atas dapat dilihat bahwa signifikansi sebesar 0,185, lebih besar dari 0,05. Jadi dari hasil uji normalitas data, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian yang dinyatakan normal, berikut ini hasil uji normalitas grafik p-p plot yang telah di olah dengan SPSS versi 26.

Gambar 4.36 Grafik Hasil Uji Normalitas P-P Plot



#### a) Uji Multikolinearita

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinieritas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Dan mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Menggunakan SPSS versi 20

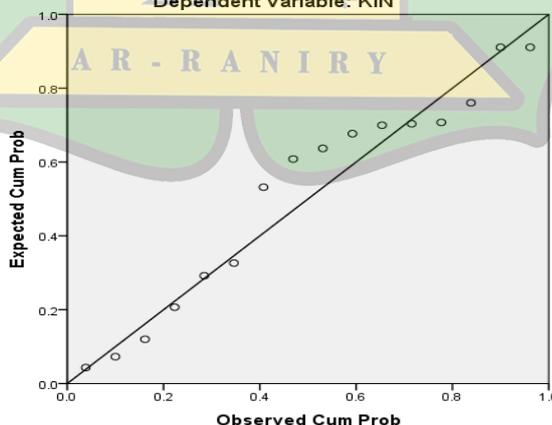
**Tabel 4.38 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.549	1.265		-.434	.671		
	LIN	-.080	.144	-.094	-.557	.587	.998	1.002
	DIS	1.170	.250	.792	4.687	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: KIN

Berdasarkan output tabel 4.37 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel (X1) sebesar 0,587, sedangkan variabel (X2) sebesar 0.000 artinya tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independen.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: KIN



a) Uji Heteroskedartisitas

Uji Heteroskedartisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketiksamaan variance dari residual satu pegamatan ke pegamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedartisitas , jika nilai singnifikasi lebih kecil dari 0,05, tindak terjadi heteroskedartitas. jika nilai signifikasi lebih besar 0,05 ,maka terjadi heteroskedartitas.untuk lebih lanjut lihat pada tabel 4.38.

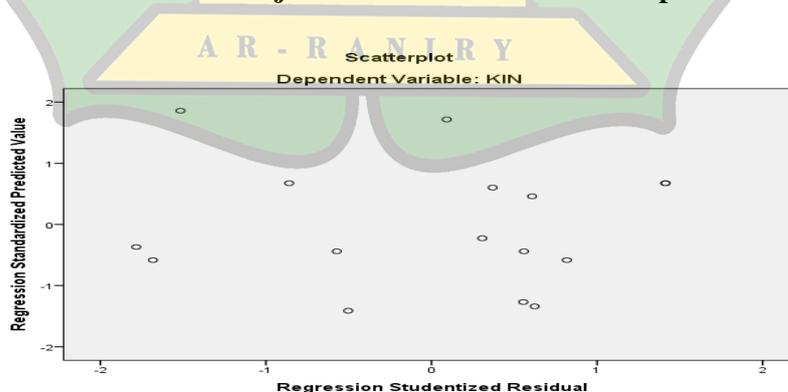
**Tabel 4.39 Uji Heteroskedartisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.549	1.265		-.434	.671		
	LIN	-.080	.144	-.094	-.557	.587	.998	1.002
	DIS	1.170	.250	.792	4.687	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: KIN

Berdasarkan Ouput tabel 4.38 atas diketahui bahwa nilai signifikasi variabel indenpendent ( X1 ) sebesar 0,587, variabel ( X2) 0,671,dan independent ( Y ) 0,000, untuk lebih jelas lihat pada gambar 4.39 hasil uji heteroskedartitas menggunakan SPSS Versi 26 berikut ini . . .

**Gambar 4.40 Uji heteroskedartisitas Scatterplot**



Berdasarkan gambar 4.39 Hasil Uji heteroskedartitas Scatterplot ada pola serta titik-titik meyebar diatas dan dibawah pendeteksian ada atau tidaknyan

heteroskedaritas, dapat dilakukan dengan melihat ada tindaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot.

#### 4) Uji Asumsi klasik

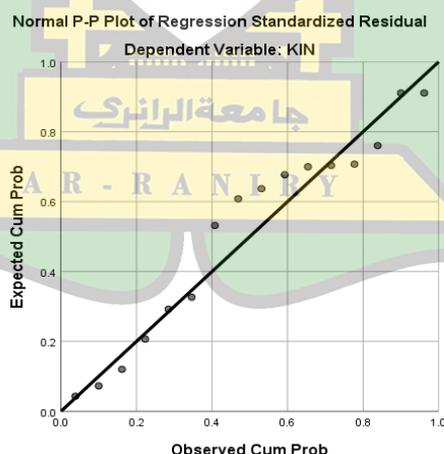
##### 7. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas residual dilakukan untuk mengetahui distribusi data apakah mengikuti distribusi norma, poisson, uniform atau exponential. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah :

##### a) Metode Grafik

Uji normalitas residual dengan metode grafik adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diaogonal pada grafik Normal pp-plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusan jika titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual terdistribusi normal.

Tabel 4.37 metode grafik



Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS26 For Windows

##### a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui bahwa prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen X1 dan X2 dengan variabel Y, mengetahui arah hubungan antara variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.40 regresi linear berganda.

**Tabel 4.41 Regresi linear berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.935	2.198		3.155	.008
	A2	.015	.188	.022	.078	.939
	B1	-.480	.372	-.346	-1.289	.222
	C1	-.318	.418	-.207	-.761	.461

## 6. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi atau sering disimbolkan dengan R<sup>2</sup> ( R square), nilai koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel ( X1 ) dan ( X2 ) terhadap variabel ( Y ). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.41 berikut ini.

**Tabel 4.41 Koefisien Determinasi**

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.572	.23119

a. Predictors: (Constant), DIS, LIN

b. Dependent Variable: KIN

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 0,793^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 0,629 \times 100 \%$$

$$Kd = 62,9 \%$$

Dari tabel 4.42 diatas diperoleh koefesien R square( R ) 62,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel ( X1 ) dan ( X2 ) terhadap ( Y ). Sebesar 62,9%.

## 7. Uji signifikansi (Uji t)

**Tabel 4.42 Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant )	3.456	2.230		1.550	.145
	DIS	.420	.772	.242	.544	.595
	KIN	-.291	.522	-.247	-.557	.587

Adapun hipotesisi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah:

$H_0$  = Lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagaian organisasi dan kepegawaian biro aupk UIN Ar-Raniry Banda Aceh

$H_1$  = Lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian biro aupk UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang akan diterima, terlebih dahulu menentukan  $t_{tabel}$  5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau

16-3-1 = 12, dengan pengujian 2 sisi hasil yang diperoleh untuk  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2.179 sedangkan  $t_{\text{hitung}}$  pada variabel lingkungan kerja sebesar 55,7.

Berdasarkan nilai signifikansi  $595 < 587$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UIN Ar-Raniry Banda

Setelah penulis lakukan pengujian data variabel independent dalam penelitian ini Adalah lingkungan kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja . Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel independent secara signifikan pengaruh terhadap lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian biro aupk Universitas Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dengan kata lain variabel independent mampu menjelaskan besarnya variabel dependent capaian studi kabaq kepegawaian organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ( $r^2$ ) adalah 62,90 %. Angka ini menunjukkan masih terdapat peluang sebesar 37,10 % untuk meningkatkan lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian biro aupk Universitas Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

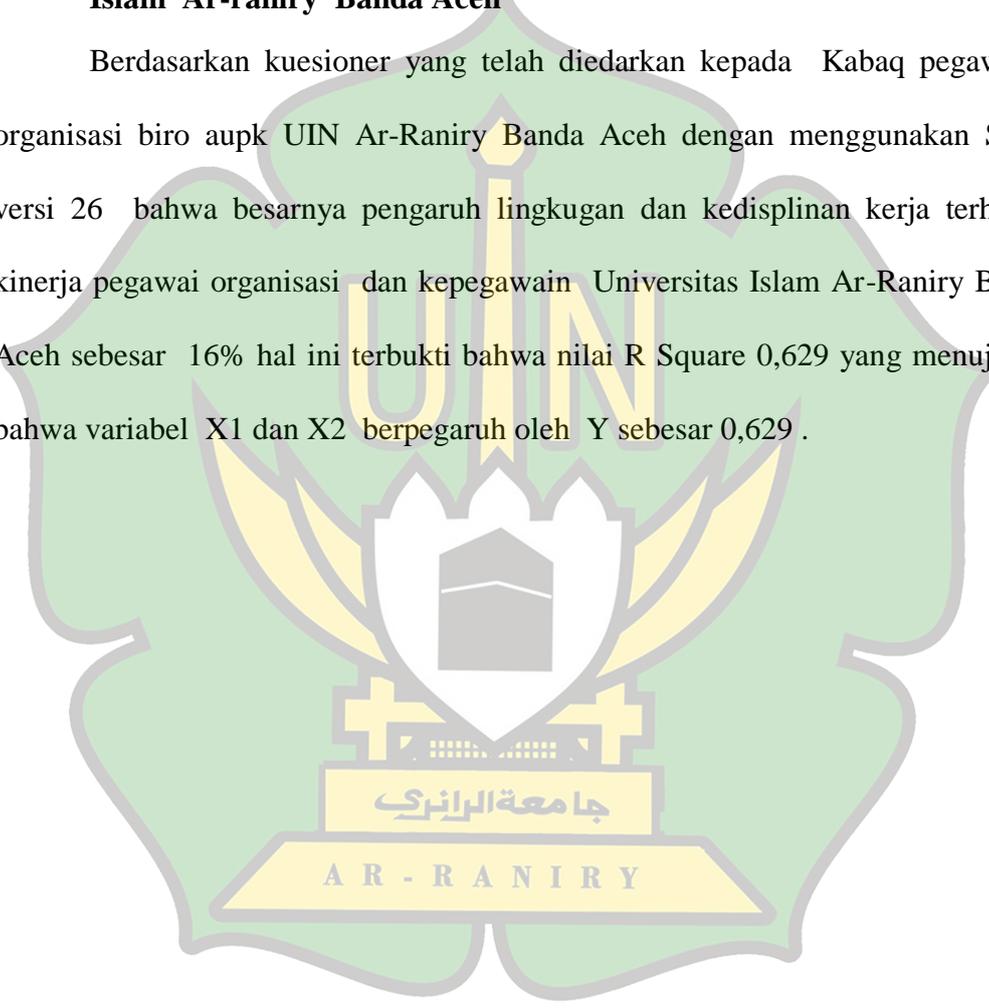
#### **E. Pengaruh Lingkungan dan Kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian biro AUPK Universitas Islam Ar-raniry Banda Aceh**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan dan kedisiplinan kerja kinerja pegawai organisasi

dan kepegawain Universitas Islam Ar-raniry Banda Aceh. Dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan dengan menggunakan metode uji regresi menghasilkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

**F. Pengaruh Lingkungan dan Kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai organisasi dan kepegawaian biro AUPK Universitas Islam Ar-raniry Banda Aceh**

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan kepada Kabaq pegawaian organisasi biro aupk UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan menggunakan SPSS versi 26 bahwa besarnya pengaruh lingkungan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai organisasi dan kepegawain Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh sebesar 16% hal ini terbukti bahwa nilai R Square 0,629 yang menunjukan bahwa variabel X1 dan X2 berpegaruh oleh Y sebesar 0,629 .



## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini merupakan penutupan dari uraian-uraian sebelumnya, setelah menganalisis pengaruh lingkungan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai dan organisasi Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh, maka penelitian dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

#### **A. Kesimpulan**

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah didapatkan maka dapat disimpulkan diantaranya:

1. Secara umum terdapat pengaruh lingkungan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian biro AUPK Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh. Dibuktikan dengan kuesioner yang telah diajukan dan diuji kepada kabaq organisasi dan kepegawaian biro AUPK Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh, sehingga diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{table}$ , nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,5603 valid sedangkan nilai  $t_{table}$  55,7 dan hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pada bagian pegawai organisasi dan kepegawaian biro AUPK Universitas Islam Ar-raniry Banda Aceh
2. secara signifikan antara lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien R Square menjelaskan besarnya pengaruh lingkungan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai organisasi dan kepegawaian biro aupk Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh .Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,629 yang berarti besarnya pengaruh lingkungan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja adalah 62,9% .
4. Secara Khusus juga terdapat pengaruh lingkungan dan kedisiplinan kerja Terhadap kinerja pegawai organisasi dan kepegawaian Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh.terutama pada kabaq organisasi dan kepegawaian biro aupk Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi awai hingga observasi ketika melakukan penelitian langsung dilapagan.Dimana keterbas kerja berpegaruh terhadap kinerja maka perlu diperhatikan adanya lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja agar meningkatkan kinerja pegawaiannya.

## **B. Saran**

1. Bagi para kepegawaian patuh pada pelaturan yang berlaku agar meningkatkan kinerja kepegawaiannya dan memberikan fasilitas yang baik dan memadai untuk mendukung aktivitas kerja pegawai.seperti memperhatikan kondisi ruang kerja yang nyaman dan tenang,dan juga memperhatikan dekorasi ruang tata letak ruang kerja yang cukup luas dan rapi agar kepegawai dapat berkerja lebih nyaman.tindak hanya dilihat dari kondisif fisiknya.kondisi non fisik juga perlu diperhatikan seperti hubungan pimpinan antar kepegawaian dan hubungan pegawai antar pegawai lainnya.
2. Bagi peneliti selajutnya

Diharapkan untuk menambah materi yang terkait agar lebih sempurna dan mencari variabel lain yang bias dijadikan indikator dalam penelitian dimasa depan. Hal ini karena banyaknya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan serta berkaitan erat dengan lingkungan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Apfia Ferawati. *Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.pada PT Cahaya Indo persada: Jurnal AGORA Universitas Kristen Petra Vol 5 No 1, 2017.*
- Hasibuan, S.P Melayu.*Manejemen personalia dan sumber Daya Manusia.*BPEE Yogyakarta, 2013.
- Heni Sidati. *Pengaruh Kerja Disilin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawain Negeri Sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.* Jurnal JIBEKA Vol 9 No 1 Madium, 2015.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manejemen sumber daya manusia.* Jakarta: Bumi Aksara Perkasa, 2005.
- Moekijad.*Asas-Asas Prilaku Organisasi.* Cetakan Pertama Bandung: PT ALUMNI, 1992.
- Davis, Keith, and John W. N. *Perilaku Organisasi, Erlangga.* Jakarta: 2002.
- Setiyawan, Budi, dan Waridin. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang: JRBI Vol 2 No 2, 2006.*
- Ursanto, Ignasius. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Edisi Dua.* Yogyakarta: 2009.
- Moenir, A.S. *Pendekatan manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian.* Jakarta: 1983.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan.* Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Oktavianti, Tika. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja.* 2011.
- Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya uryasin. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan,* 2016.
- Mangkunegara, AA. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT Refika Aditima. 2006.
- Sastrohadwiryo, B.S. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta: Bumi Akasara. 2003.
- Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi.* Jakarta, 2006.

Suyadi Prawirosentono. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kenijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE, 2008.

Aziz, Umi Utaminingsih. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta, 2017*.

Diakses pada tanggal 15 Agustus 2017 dari [http://eprints.ums.ac.id/49637/17/NA\\_SKAH%20PUBLIKASI.pdf](http://eprints.ums.ac.id/49637/17/NA_SKAH%20PUBLIKASI.pdf)

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014

Zainal ,Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2004.

Burhan Bungin, 2008, *metodologi penelitian kuantitatif : komunikasi Ekonomi dan kebijakan public serta ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, **Jakarta kencana** .

David Harly weol, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja ,Pelatihan Dan penempatan Terhadap Kinerja pegawai Di dinas pedidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara* , *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, VOL .15 No.05.

Winardi, *teori Organisasi dan pengorganisasian*, Jakarta: Raja Grafindo, 2009

Pomaligo, Rivky. dkk “ *Pegaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian perpustakaan dan arsip daerah provinsi kepulauan Riau*,” jurnal ilmiah prodi Ilmu Admitrasi Negara Fisip Uninersitas Riau, Volume 3, Nomor 1, Oktober 2013.

Revita, meri,” *Pegaruh kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi*,” *Jurnal katalogis*, Volume 3, Nomor 9, September ,2015.

Sedarmayanti, “ *Manejemen Sumber Daya Manusi, Reformasi Brokrasi dan Manejemen pegawai Negeri Sipil ( Cetakan kelima )*,” Bandung : PT. Aditama, 2011.

Syaifuddin. “*pegaruh motivasi dan kompetensi Terhadap kinerja karyawan pada putra fajar jaya medan*” *Jurnal argribisnis Sumatra Utara*, Vol 19, No 2, Oktober, 2016.

Wulandari, TRI. DKK “ *Prilaku kompetensi dan Persepsi Kepemimpinan TERHADAP Kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Utama*.” Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Vol 3, No 3, Desember 2014.

Wibowo .”*Manejemen Kinerja*“ Edisi ke lima : PT. Rajagrafindo, 2016.

Wibowo. “*Perilaku Organisasi* ,” Cetakan kedua. Jakarta : PT. Rajagrafindo, 2014

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Cut Lia Rosa  
 NIM : 160403104  
 Tempat / Tanggal Lahir : Kapa Sesak / 20 Desember 1997  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Agama : Islam  
 Kebangsaan : Indonesia  
 Alamat : DSN. SP Peut  
     a) Kecamatan : Trumon Timur  
     b) Kabupaten : Aceh Selatan  
     c) Provinsi : Aceh  
 Telp / Hp : +62857-6238-1670  
 Email : cutliarosa0@gmail.com

### B. Riwayat Pendidikan

SD : Negeri Trumon Timur  
 SMP : Negeri 2 Trumon Timur  
 SMA : Mas Ashhabul Yamin Bakongan

### C. Data Orang Tua

Nama Ayah : M. Ali Ibrahim  
 Nama Ibu : Rusmani  
 Pekerjaan  
     a) Ayah : Sopir  
     b) Ibu : IRT  
 Alamat : DSN. SP Peut Kec Trumon Timur Kab Aceh  
 Selatan

Banda Aceh 3 februari 2021  
 Peneliti,

CUT LIA ROSA  
 NIM. 160403104

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.  
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;  
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;  
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;  
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;  
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;  
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;  
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;  
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;  
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2020, Tanggal 12 November 2019.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama : Menunjuk Sdr. 1). Drs. H. Maimun Ibrahim, MA (Sebagai Pembimbing Utama)  
2). Fakhruddin, SE, MM (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:  
Nama : Cut Lia Rosa  
NIM/Jurusan : 160403104/Manajemen Dakwah (MD)  
Judul : Pengaruh Lingkungan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2020;
- Keempat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh

Pada Tanggal: 6 Maret 2020 M

12 Rajab 1441 H

an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Dekan,



Fakhri

Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;
5. Arsip.

Keterangan:

SK berlaku sampai dengan tanggal: 6 Maret 2021 M



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B.1662/Un.08/FDK.I/PP.00.9/06/2020  
Lamp : -  
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. Kepada yth, Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
2. Kepada Kepala Biro Administrasi Umum, Kepegawaian dan Keuangan (AUPK) UINAR
3. Kepada Kabag Organisasi dan Kepegawaian UINAR.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **CUT LIA ROSA / 160403104**  
Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Dakwah  
Alamat sekarang : Rukoh, Kec. Syiah Kuala

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Pengaruh Lingkungan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 26 Juni 2020

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,

Drs. Yusri, M.L.I.S.

Berlaku sampai : 31 Desember  
2020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH<sup>106</sup>

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651 – 7552922  
Situs : [www.uin-ar-raniry.ac.id](http://www.uin-ar-raniry.ac.id) e-mail: [kepeg@ar-raniry.ac.id](mailto:kepeg@ar-raniry.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : B- 81/Un.08/B.1.4/Kp.01.2/11/2020

Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian Biro Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Cut Lia Rosa**  
N I M : 160403104  
Jurusan / Fakultas : Manajemen Dakwah / Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Alamat : Gampong Rukoh Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh

telah melakukan penelitian “Pengaruh Lingkungan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh” dari tanggal s.d Juli 2020.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 11 November 2020  
Kepala Bagian Organisasi dan  
Kepegawaian,



جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

## Lampiran 4

NO	NAMA	JK	US	SP	PT	PK	PG	PP	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X2-1	X2-2	X3-3	X2-4	Y1	Y2	Y3	Y4
1	Muhammad Hardi	1	2	2	3	1	6	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
2	Bederut Tamam	1	2	2	3	1	6	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
3	Bakri	1	1	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	Rahimah	2	1	2	4	1	6	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	Saiful	1	2	2	4	1	6	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
6	Cut Megawati Sani	2	2	2	3	1	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
7	Saifuddin	1	2	2	4	1	7	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5
8	Ali	1	1	2	3	1	4	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
9	Zuraida	2	2	1	1	1	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5
10	Helmi Yanti	2	1	2	3	1	7	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
11	Marzuki	1	3	2	3	1	7	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
12	Rinal Yusra	1	2	2	3	1	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	Murzalena	2	2	2	3	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
14	Mahdalena	2	2	2	3	1	6	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
15	Ainun Mardiah	2	2	1	3	2	10	1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
16	Syazali	1	2	2	3	1	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5



## Lampiran 5

**Hasil pengolahan Data Dengan SPSS 26**

FREQUENCIES VARIABLES=JenisKelamin Usia StatusPerkawinan Pendidikan Pekerjaan  
Pangkat  
Pendapatan  
A1 A2 A3 A4 B1 B2 B3 B4 C1 C2 C3 C4  
/ORDER=ANALYSIS.

**Frequency Table**

		JenisKelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	9	56.3	56.3	56.3
	Perempuan	7	43.8	43.8	100.0
Total		16	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-40	4	25.0	25.0	25.0
	40-45	11	68.8	68.8	93.8
	< 30	1	6.3	6.3	100.0
Total		16	100.0	100.0	

		StatusPerkawinan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	2	12.5	12.5	12.5
	Sudah Menikah	14	87.5	87.5	100.0
Total		16	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	1	6.3	6.3	6.3
	S2	12	75.0	75.0	81.3
	S3	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

**Pangkat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid II d	1	6.3	6.3	6.3
III a	4	25.0	25.0	31.3
III b	1	6.3	6.3	37.5
III c	6	37.5	37.5	75.0
III d	3	18.8	18.8	93.8
Non Pangkat	1	6.3	6.3	100.0
Total	16	100.0	100.0	

**Pendapatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2.499.000	1	6.3	6.3	6.3
2.500.000-2.999.000	1	6.3	6.3	12.5
3.000.000-3.499.000	9	56.3	56.3	68.8
> 3.500.000	5	31.3	31.3	100.0
Total	16	100.0	100.0	

CORRELATIONS  
/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 KIN  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE

**Correlations****Correlations**

		C1	C2	C3	C4	KIN
C1	Pearson Correlation	1	.372	.372	.424	.702**
	Sig. (2-tailed)		.156	.156	.102	.002
	N	16	16	16	16	16
C2	Pearson Correlation	.372	1	.200	.618*	.754**
	Sig. (2-tailed)	.156		.458	.011	.001
	N	16	16	16	16	16
C3	Pearson Correlation	.372	.200	1	.358	.660**
	Sig. (2-tailed)	.156	.458		.174	.005
	N	16	16	16	16	16
C4	Pearson Correlation	.424	.618*	.358	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.102	.011	.174		.000
	N	16	16	16	16	16

KIN	Pearson Correlation	.702**	.754**	.660**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.005	.000	
	N	16	16	16	16	16

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY  
 /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA/STATISTICS=CORR  
 /SUMMARY=TOTAL.

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	16	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.249	.285	4

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.717	.719	4

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.572	.23119

a. Predictors: (Constant), DIS, LIN

b. Dependent Variable: KIN

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	
1	Regression	1.180	2	.590	11
	Residual	.695	13	.053	
	Total	1.875	15		

a. Dependent Variable: KIN

b. Predictors: (Constant), DIS, LIN

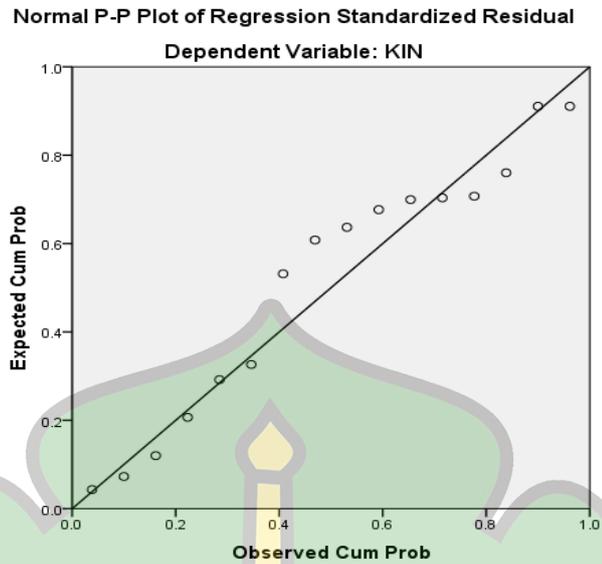
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.549	1.265		-.434	.671		
	LIN	-.080	.144	-.094	-.557	.587	.998	1.002
	DIS	1.170	.250	.792	4.687	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: KIN

Std. Predicted Value	-1.412	1.860	.000	1.000	16
Standard Error of Predicted Value	.063	.146	.097	.027	16
Adjusted Predicted Value	4.0853	5.2021	4.5057	.30653	16
Residual	-.39655	.31091	.00000	.21522	16
Std. Residual	-1.715	1.345	.000	.931	16
Residual Stud.	-1.783	1.413	-.010	1.030	16
Deleted Residual	-.45215	.34320	-.00567	.26628	16
Std. Deleted Residual	-1.971	1.476	-.032	1.083	16
Mahal. Distance	.182	5.050	1.875	1.500	16
Cook's Distance	.001	.509	.083	.136	16
Centered Leverage Value	.012	.337	.125	.100	16

a. Dependent Variable: KIN

A R - R A N I R Y



NPAR TESTS/K-S(NORMAL)=RES\_1/MISSING ANALYSIS.  
**NPar Tests**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		16
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	.21522251
Most	Absolute	.178
Extreme	Positive	.099
Differences	Negative	-.178
	Test Statistic	.178
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.185 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

**A1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	7	43.8	43.8	43.8
S	8	50.0	50.0	93.8
SS	1	6.3	6.3	100.0
Total	16	100.0	100.0	

**A2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	5	31.3	31.3	31.3
S	3	18.8	18.8	50.0
SS	8	50.0	50.0	100.0
Total	16	100.0	100.0	

**A3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	7	43.8	43.8	43.8
S	4	25.0	25.0	68.8
SS	5	31.3	31.3	100.0
Total	16	100.0	100.0	

**A4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	6	37.5	37.5	37.5
SS	10	62.5	62.5	100.0
Total	16	100.0	100.0	

## Item x2

## B1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	6	37.5	37.5	37.5
SS	10	62.5	62.5	100.0
Total	16	100.0	100.0	

## B2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	3	18.8	18.8	18.8
SS	13	81.3	81.3	100.0
Total	16	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	4	25.0	25.0	25.0
SS	12	75.0	75.0	100.0
Total	16	100.0	100.0	

## B4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	7	43.8	43.8	43.8
SS	9	56.3	56.3	100.0
Total	16	100.0	100.0	

## Item Y

## C1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	13	81.3	81.3	81.3
SS	3	18.8	18.8	100.0
Total	16	100.0	100.0	

## C2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	6	37.5	37.5	37.5
SS	10	62.5	62.5	100.0
Total	16	100.0	100.0	

## C3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	6	37.5	37.5	37.5
SS	10	62.5	62.5	100.0
Total	16	100.0	100.0	

## C4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	7	43.8	43.8	43.8
SS	9	56.3	56.3	100.0
Total	16	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 6

**Tabel Titik Kritis Distribusi t**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

df	$\alpha$	t	t	t	t	t
		0.025	0.05	0.075	0.08	0.1
1		25.45170	12.70620	8.44896	7.91582	6.31375
2		6.20535	4.30265	3.44279	3.31976	2.91999
3		4.17653	3.18245	2.68077	2.60543	2.35336
4		3.49541	2.77645	2.39206	2.33287	2.13185
5		3.16338	2.57058	2.24228	2.19096	2.01505
6		2.96869	2.44691	2.15103	2.10431	1.94318
7		2.84124	2.36462	2.08973	2.04601	1.89458
8		2.75152	2.30600	2.04576	2.00415	1.85955
9		2.68501	2.26216	2.01270	1.97265	1.83311
10		2.63377	2.22814	1.98695	1.94810	1.81246
11		2.59309	2.20099	1.96633	1.92843	1.79588
12		2.56003	2.17881	1.94945	1.91231	1.78229
13		2.53264	2.16037	1.93537	1.89887	1.77093
14		2.50957	2.14479	1.92346	1.88750	1.76131
15		2.48988	2.13145	1.91324	1.87774	1.75305
16		2.47288	2.11991	1.90439	1.86928	1.74588
17		2.45805	2.10982	1.89664	1.86187	1.73961
18		2.44501	2.10092	1.88980	1.85534	1.73406
19		2.43344	2.09302	1.88372	1.84953	1.72913
20		2.42312	2.08596	1.87829	1.84433	1.72472
21		2.41385	2.07961	1.87339	1.83965	1.72074
22		2.40547	2.07387	1.86896	1.83542	1.71714
23		2.39788	2.06866	1.86494	1.83157	1.71387
24		2.39095	2.06390	1.86126	1.82805	1.71088
25		2.38461	2.05954	1.85789	1.82483	1.70814
26		2.37879	2.05553	1.85480	1.82186	1.70562
27		2.37342	2.05183	1.85193	1.81913	1.70329
28		2.36845	2.04841	1.84929	1.81659	1.70113
29		2.36385	2.04523	1.84683	1.81424	1.69913
30		2.35956	2.04227	1.84454	1.81205	1.69726
31		2.35557	2.03951	1.84240	1.81000	1.69552
32		2.35184	2.03693	1.84040	1.80809	1.69389
33		2.34834	2.03452	1.83852	1.80629	1.69236
34		2.34506	2.03224	1.83676	1.80461	1.69092
35		2.34197	2.03011	1.83511	1.80302	1.68957
36		2.33906	2.02809	1.83354	1.80153	1.68830
37		2.33632	2.02619	1.83207	1.80012	1.68709
38		2.33372	2.02439	1.83067	1.79878	1.68595
39		2.33126	2.02269	1.82935	1.79751	1.68488
40		2.32893	2.02108	1.82810	1.79631	1.68385
41		2.32672	2.01954	1.82691	1.79517	1.68288
42		2.32462	2.01808	1.82577	1.79409	1.68195
43		2.32262	2.01669	1.82469	1.79305	1.68107
44		2.32071	2.01537	1.82366	1.79207	1.68023
45		2.31889	2.01410	1.82268	1.79113	1.67943
46		2.31715	2.01290	1.82174	1.79023	1.67866
47		2.31549	2.01174	1.82084	1.78937	1.67793
48		2.31390	2.01063	1.81998	1.78855	1.67722
49		2.31238	2.00958	1.81916	1.78776	1.67655
50		2.31091	2.00856	1.81837	1.78700	1.67591
51		2.30951	2.00758	1.81761	1.78627	1.67528
52		2.30816	2.00665	1.81688	1.78558	1.67469
53		2.30687	2.00575	1.81618	1.78491	1.67412
54		2.30562	2.00488	1.81551	1.78426	1.67356
55		2.30443	2.00404	1.81486	1.78364	1.67303
56		2.30327	2.00324	1.81423	1.78304	1.67252
57		2.30216	2.00247	1.81363	1.78246	1.67203
58		2.30108	2.00172	1.81305	1.78190	1.67155
59		2.30005	2.00100	1.81249	1.78137	1.67109
60		2.29905	2.00030	1.81194	1.78085	1.67065

## R TABEL

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Degree of Freedom (df=N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.025	0.05	0.075	0.08	0.1
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0.05	0.1	0.15	0.16	0.2
1	0.99923	0.99692	0.99307	0.99211	0.98769
2	0.97500	0.95000	0.92500	0.92000	0.90000
3	0.92372	0.87834	0.83994	0.83277	0.80538
4	0.86796	0.81140	0.76718	0.75919	0.72930
5	0.81659	0.75449	0.70809	0.69987	0.66944
6	0.77133	0.70673	0.65985	0.65164	0.62149
7	0.73184	0.66638	0.61982	0.61174	0.58221
8	0.69730	0.63190	0.58606	0.57815	0.54936
9	0.66691	0.60207	0.55713	0.54942	0.52140
10	0.63997	0.57598	0.53202	0.52450	0.49726
11	0.61594	0.55294	0.50998	0.50265	0.47616
12	0.59433	0.53241	0.49043	0.48329	0.45750
13	0.57479	0.51398	0.47295	0.46598	0.44086
14	0.55702	0.49731	0.45719	0.45039	0.42590
15	0.54077	0.48215	0.44290	0.43626	0.41236
16	0.52585	0.46828	0.42986	0.42337	0.40003
17	0.51207	0.45553	0.41791	0.41155	0.38873
18	0.49931	0.44376	0.40689	0.40067	0.37834
19	0.48745	0.43286	0.39670	0.39060	0.36874
20	0.47639	0.42271	0.38723	0.38126	0.35983
21	0.46604	0.41325	0.37841	0.37255	0.35153
22	0.45634	0.40439	0.37016	0.36441	0.34378
23	0.44721	0.39607	0.36243	0.35677	0.33652
24	0.43860	0.38824	0.35516	0.34960	0.32970
25	0.43047	0.38086	0.34831	0.34285	0.32328
26	0.42278	0.37389	0.34184	0.33646	0.31722
27	0.41547	0.36728	0.33572	0.33043	0.31149
28	0.40854	0.36101	0.32991	0.32470	0.30606
29	0.40194	0.35505	0.32440	0.31926	0.30090
30	0.39564	0.34937	0.31915	0.31409	0.29599
31	0.38964	0.34396	0.31415	0.30916	0.29132
32	0.38389	0.33879	0.30938	0.30445	0.28686
33	0.37840	0.33384	0.30482	0.29996	0.28259
34	0.37313	0.32911	0.30045	0.29565	0.27852
35	0.36807	0.32457	0.29626	0.29153	0.27461
36	0.36322	0.32022	0.29225	0.28757	0.27086
37	0.35855	0.31603	0.28839	0.28377	0.26727
38	0.35406	0.31201	0.28469	0.28012	0.26381
39	0.34973	0.30813	0.28112	0.27660	0.26048
40	0.34555	0.30440	0.27768	0.27322	0.25728
41	0.34152	0.30079	0.27437	0.26995	0.25419
42	0.33763	0.29732	0.27117	0.26680	0.25121
43	0.33387	0.29396	0.26808	0.26376	0.24833
44	0.33023	0.29071	0.26509	0.26081	0.24555
45	0.32671	0.28756	0.26220	0.25797	0.24286
46	0.32330	0.28452	0.25941	0.25521	0.24026
47	0.31999	0.28157	0.25670	0.25255	0.23773
48	0.31678	0.27871	0.25407	0.24996	0.23529
49	0.31367	0.27594	0.25153	0.24745	0.23292
50	0.31064	0.27324	0.24905	0.24502	0.23062
51	0.30771	0.27063	0.24665	0.24265	0.22839
52	0.30485	0.26809	0.24432	0.24036	0.22622
53	0.30207	0.26561	0.24205	0.23812	0.22411
54	0.29937	0.26321	0.23985	0.23595	0.22206
55	0.29673	0.26087	0.23770	0.23384	0.22006
56	0.29417	0.25859	0.23561	0.23178	0.21812
57	0.29167	0.25637	0.23358	0.22978	0.21623
58	0.28923	0.25420	0.23159	0.22782	0.21438
59	0.28686	0.25209	0.22966	0.22592	0.21258
60	0.28454	0.25003	0.22777	0.22406	0.21083

## LAMPIRAN 7

## Titik Kritis Distribusi F

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$				
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5
1	161.44764	199.50000	215.70735	224.58324	230.16188
2	18.51282	19.00000	19.16429	19.24679	19.29641
3	10.12796	9.55209	9.27663	9.11718	9.01346
4	7.70865	6.94427	6.59138	6.38823	6.25606
5	6.60789	5.78614	5.40945	5.19217	5.05033
6	5.98738	5.14325	4.75706	4.53368	4.38737
7	5.59145	4.73741	4.34683	4.12031	3.97152
8	5.31766	4.45897	4.06618	3.83785	3.68750
9	5.11736	4.25649	3.86255	3.63309	3.48166
10	4.96460	4.10282	3.70826	3.47805	3.32583
11	4.84434	3.98230	3.58743	3.35669	3.20387
12	4.74723	3.88529	3.49029	3.25917	3.10588
13	4.66719	3.80557	3.41053	3.17912	3.02544
14	4.60011	3.73889	3.34389	3.11225	2.95825
15	4.54308	3.68232	3.28738	3.05557	2.90129
16	4.49400	3.63372	3.23887	3.00692	2.85241
17	4.45132	3.59153	3.19678	2.96471	2.81000
18	4.41387	3.55456	3.15991	2.92774	2.77285
19	4.38075	3.52189	3.12735	2.89511	2.74006
20	4.35124	3.49283	3.09839	2.86608	2.71089
21	4.32479	3.46680	3.07247	2.84010	2.68478
22	4.30095	3.44336	3.04912	2.81671	2.66127
23	4.27934	3.42213	3.02800	2.79554	2.64000
24	4.25968	3.40283	3.00879	2.77629	2.62065
25	4.24170	3.38519	2.99124	2.75871	2.60299
26	4.22520	3.36902	2.97515	2.74259	2.58679
27	4.21001	3.35413	2.96035	2.72777	2.57189
28	4.19597	3.34039	2.94669	2.71408	2.55813
29	4.18296	3.32765	2.93403	2.70140	2.54539
30	4.17088	3.31583	2.92228	2.68963	2.53355
31	4.15962	3.30482	2.91133	2.67867	2.52254
32	4.14910	3.29454	2.90112	2.66844	2.51225
33	4.13925	3.28492	2.89156	2.65887	2.50264
34	4.13002	3.27590	2.88260	2.64989	2.49362
35	4.12134	3.26742	2.87419	2.64147	2.48514
36	4.11317	3.25945	2.86627	2.63353	2.47717
37	4.10546	3.25192	2.85880	2.62605	2.46965
38	4.09817	3.24482	2.85174	2.61899	2.46255
39	4.09128	3.23810	2.84507	2.61231	2.45583
40	4.08475	3.23173	2.83875	2.60597	2.44947
41	4.07855	3.22568	2.83275	2.59997	2.44343
42	4.07265	3.21994	2.82705	2.59426	2.43769
43	4.06705	3.21448	2.82163	2.58884	2.43224
44	4.06171	3.20928	2.81647	2.58367	2.42704
45	4.05661	3.20432	2.81154	2.57874	2.42209
46	4.05175	3.19958	2.80684	2.57404	2.41736
47	4.04710	3.19506	2.80236	2.56954	2.41284
48	4.04265	3.19073	2.79806	2.56524	2.40851
49	4.03839	3.18658	2.79395	2.56112	2.40438
50	4.03431	3.18261	2.79001	2.55718	2.40041
51	4.03039	3.17880	2.78623	2.55340	2.39660
52	4.02663	3.17514	2.78260	2.54976	2.39295
53	4.02302	3.17163	2.77911	2.54627	2.38944
54	4.01954	3.16825	2.77576	2.54292	2.38607
55	4.01620	3.16499	2.77254	2.53969	2.38282
56	4.01297	3.16186	2.76943	2.53658	2.37970
57	4.00987	3.15884	2.76644	2.53358	2.37668
58	4.00687	3.15593	2.76355	2.53069	2.37378
59	4.00398	3.15312	2.76077	2.52791	2.37098
60	4.00119	3.15041	2.75808	2.52522	2.36827

61	3.99849	3.14779	2.75548	2.52261	2.36566
62	3.99589	3.14526	2.75297	2.52010	2.36313
63	3.99336	3.14281	2.75054	2.51767	2.36068
64	3.99092	3.14044	2.74819	2.51532	2.35832
65	3.98856	3.13814	2.74592	2.51304	2.35603
66	3.98627	3.13592	2.74371	2.51083	2.35381
67	3.98405	3.13376	2.74157	2.50869	2.35166
68	3.98190	3.13167	2.73950	2.50662	2.34957
69	3.97981	3.12964	2.73749	2.50461	2.34755
70	3.97778	3.12768	2.73554	2.50266	2.34559
71	3.97581	3.12576	2.73365	2.50076	2.34368
72	3.97390	3.12391	2.73181	2.49892	2.34183
73	3.97204	3.12210	2.73002	2.49713	2.34003
74	3.97023	3.12035	2.72828	2.49539	2.33828
75	3.96847	3.11864	2.72659	2.49370	2.33658
76	3.96676	3.11698	2.72494	2.49205	2.33492
77	3.96509	3.11537	2.72334	2.49045	2.33331
78	3.96347	3.11379	2.72178	2.48889	2.33174
79	3.96189	3.11226	2.72026	2.48737	2.33021
80	3.96035	3.11077	2.71878	2.48588	2.32872
81	3.95885	3.10931	2.71734	2.48444	2.32727
82	3.95739	3.10789	2.71594	2.48303	2.32585
83	3.95596	3.10651	2.71457	2.48166	2.32447
84	3.95457	3.10516	2.71323	2.48032	2.32313
85	3.95321	3.10384	2.71192	2.47902	2.32181
86	3.95188	3.10255	2.71065	2.47774	2.32053
87	3.95059	3.10130	2.70940	2.47649	2.31928
88	3.94932	3.10007	2.70819	2.47528	2.31805
89	3.94808	3.09887	2.70700	2.47409	2.31686
90	3.94688	3.09770	2.70584	2.47293	2.31569
91	3.94569	3.09655	2.70470	2.47179	2.31455
92	3.94454	3.09543	2.70359	2.47068	2.31343
93	3.94341	3.09434	2.70251	2.46960	2.31234
94	3.94230	3.09327	2.70145	2.46853	2.31127
95	3.94122	3.09222	2.70041	2.46749	2.31022
96	3.94016	3.09119	2.69939	2.46648	2.30920
97	3.93913	3.09019	2.69840	2.46548	2.30820
98	3.93811	3.08920	2.69742	2.46451	2.30722
99	3.93712	3.08824	2.69647	2.46355	2.30626
100	3.93614	3.08730	2.69553	2.46261	2.30532
101	3.93519	3.08637	2.69462	2.46170	2.30440
102	3.93425	3.08547	2.69372	2.46080	2.30349
103	3.93334	3.08458	2.69284	2.45992	2.30261
104	3.93244	3.08371	2.69198	2.45906	2.30174
105	3.93156	3.08285	2.69113	2.45821	2.30089
106	3.93069	3.08201	2.69030	2.45738	2.30005
107	3.92984	3.08119	2.68949	2.45657	2.29923
108	3.92901	3.08039	2.68869	2.45577	2.29843
109	3.92820	3.07960	2.68791	2.45498	2.29764
110	3.92739	3.07882	2.68714	2.45421	2.29687
111	3.92661	3.07806	2.68638	2.45346	2.29611
112	3.92583	3.07731	2.68564	2.45272	2.29536
113	3.92508	3.07657	2.68492	2.45199	2.29463
114	3.92433	3.07585	2.68420	2.45127	2.29391
115	3.92360	3.07514	2.68350	2.45057	2.29320
116	3.92288	3.07445	2.68281	2.44988	2.29251
117	3.92217	3.07376	2.68213	2.44920	2.29183
118	3.92148	3.07309	2.68147	2.44854	2.29116
119	3.92080	3.07243	2.68081	2.44788	2.29050
120	3.92012	3.07178	2.68017	2.44724	2.28985

121	3.91946	3.07114	2.67953	2.44660	2.28921
122	3.91882	3.07051	2.67891	2.44598	2.28859
123	3.91818	3.06989	2.67830	2.44537	2.28797
124	3.91755	3.06929	2.67770	2.44477	2.28737
125	3.91693	3.06869	2.67711	2.44417	2.28677
126	3.91632	3.06810	2.67652	2.44359	2.28618
127	3.91573	3.06752	2.67595	2.44302	2.28561
128	3.91514	3.06695	2.67539	2.44245	2.28504
129	3.91456	3.06639	2.67483	2.44190	2.28448
130	3.91399	3.06584	2.67429	2.44135	2.28393
131	3.91343	3.06530	2.67375	2.44081	2.28339
132	3.91288	3.06476	2.67322	2.44028	2.28286
133	3.91233	3.06423	2.67270	2.43976	2.28233
134	3.91179	3.06371	2.67218	2.43925	2.28181
135	3.91127	3.06320	2.67168	2.43874	2.28130
136	3.91075	3.06270	2.67118	2.43824	2.28080
137	3.91023	3.06220	2.67069	2.43775	2.28031
138	3.90973	3.06172	2.67020	2.43726	2.27982
139	3.90923	3.06123	2.66973	2.43679	2.27934
140	3.90874	3.06076	2.66926	2.43632	2.27887
141	3.90826	3.06029	2.66879	2.43585	2.27840
142	3.90778	3.05983	2.66834	2.43540	2.27794
143	3.90731	3.05938	2.66789	2.43495	2.27749
144	3.90685	3.05893	2.66744	2.43450	2.27704
145	3.90639	3.05849	2.66701	2.43407	2.27660
146	3.90594	3.05805	2.66657	2.43363	2.27617
147	3.90550	3.05762	2.66615	2.43321	2.27574
148	3.90506	3.05720	2.66573	2.43279	2.27532
149	3.90463	3.05678	2.66532	2.43237	2.27490
150	3.90420	3.05637	2.66491	2.43197	2.27449
151	3.90378	3.05596	2.66450	2.43156	2.27409
152	3.90337	3.05556	2.66411	2.43116	2.27369
153	3.90296	3.05516	2.66371	2.43077	2.27329
154	3.90255	3.05477	2.66333	2.43038	2.27290
155	3.90215	3.05438	2.66295	2.43000	2.27252
156	3.90176	3.05400	2.66257	2.42963	2.27214
157	3.90137	3.05363	2.66220	2.42925	2.27176
158	3.90099	3.05326	2.66183	2.42889	2.27139
159	3.90061	3.05289	2.66147	2.42852	2.27103
160	3.90024	3.05253	2.66111	2.42816	2.27067
161	3.89987	3.05217	2.66075	2.42781	2.27031
162	3.89950	3.05182	2.66041	2.42746	2.26996
163	3.89914	3.05147	2.66006	2.42712	2.26961
164	3.89879	3.05113	2.65972	2.42677	2.26927
165	3.89844	3.05079	2.65938	2.42644	2.26893
166	3.89809	3.05045	2.65905	2.42611	2.26860
167	3.89775	3.05012	2.65872	2.42578	2.26827
168	3.89741	3.04979	2.65840	2.42545	2.26794

## LAMPIRAN 8

Hari/Tanggal Survei : .....

: .....

Jam

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin
 

<input type="checkbox"/>	1. Laki-laki
<input type="checkbox"/>	2. Perempuan
3. Usia : .....Tahun
4. Status Perkawinan
 

<input type="checkbox"/>	1. Belum Menikah
<input type="checkbox"/>	2. Sudah Menikah
<input type="checkbox"/>	3. Janda/ Duda
5. Pendidikan Terakhir
 

1. SLTA	<input type="checkbox"/>	2. D-III	<input type="checkbox"/>	3. S-1	<input type="checkbox"/>
4. S-2	<input type="checkbox"/>	4. S-3	<input type="checkbox"/>		
6. Pekerjaan
 

<input type="checkbox"/>	1. PNS
<input type="checkbox"/>	2. Non PNS
<input type="checkbox"/>	3. Tenaga Tidak Tetap/Honorar

7. Pangkat/Golongan
- |                          |                          |          |                          |          |                          |
|--------------------------|--------------------------|----------|--------------------------|----------|--------------------------|
| 1. II/a                  | <input type="checkbox"/> | 2. II/c  | <input type="checkbox"/> | 3. II/d  | <input type="checkbox"/> |
| 4. III/a                 | <input type="checkbox"/> | 5. III/b | <input type="checkbox"/> | 6. III/c | <input type="checkbox"/> |
| 7. III/d                 | <input type="checkbox"/> | 8. IV/a  | <input type="checkbox"/> | 9. IV/c  | <input type="checkbox"/> |
| 10. Non Pangkat/Golongan |                          |          |                          |          | <input type="checkbox"/> |

8. Pendapatan Perbulan
- |                          |  |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. Kurang dari Rp. 2.499.999,-         |
| <input type="checkbox"/> | 2. Rp. 2.500.000,- s/d Rp. 2.999.999,- |
| <input type="checkbox"/> | 3. Rp. 3000.000 ,- s/d Rp. 3.499.999,- |
| <input type="checkbox"/> | 4. Diatas Rp. 3.500.000,               |

#### DAFTAR PERTANYAAN

#### Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda (√) pada salah satu pertanyaan yang Bapak/Ibu pilih.

#### 1) STS (Sangat Tidak Setuju)

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut sungguh-sungguh tidak benar dan tidak sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

#### 2) TS (Tidak Setuju)

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut lebih banyak tidak benarnya.

#### 3) KS (Kurang Setuju)

Berarti Bapak/ibu berpendapat apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut tidak berpihak atau sulit untuk menyatakan setuju.

#### 4) S (Setuju)

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut lebih banyak benar.

#### 5) SS (Sangat Setuju)

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut sungguh-sungguh benar dan sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

**Hari/Tanggal Survei** : .....

:.....

**Jam**

#### IDENTITAS RESPONDEN

6. Nama : .....

7. Jenis Kelamin  1. Laki-laki  
 2. Perempuan

8. Usia .....Tahun

9. Status Perkawinan  1. Belum Menikah  
 2. Sudah Menikah  
 3. Janda/ Duda

10. Pendidikan Terakhir 1. SLTA  2. D-III  3. S-1   
4. S-2  4. S-3

6. Pekerjaan  1. PNS  
 2. Non PNS  
 3. Tenaga Tidak Tetap/Honorer
9. Pangkat/Golongan 1. II/a  2. II/c  3. II/d   
4. III/a  5. III/b  6. III/c   
7. III/d  8. IV/a  9. IV/c   
10. Non Pangkat/Golongan
10. Pendapatan Perbulan  1. Kurang dari Rp. 2.499.999,-  
 2. Rp. 2.500.000,- s/d Rp. 2.999.999,-  
 3. Rp. 3000.000 ,- s/d Rp. 3.499.999,-  
 4. Diatas Rp. 3.500.000,

#### DAFTAR PERTANYAAN

#### Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda (√) pada salah satu pertanyaan yang Bapak/Ibu pilih.

#### 6) STS (Sangat Tidak Setuju)

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut sungguh-sungguh tidak benar dan tidak sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

#### 7) TS (Tidak Setuju)

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut lebih banyak tidak benarnya.

**8) KS (Kurang Setuju)**

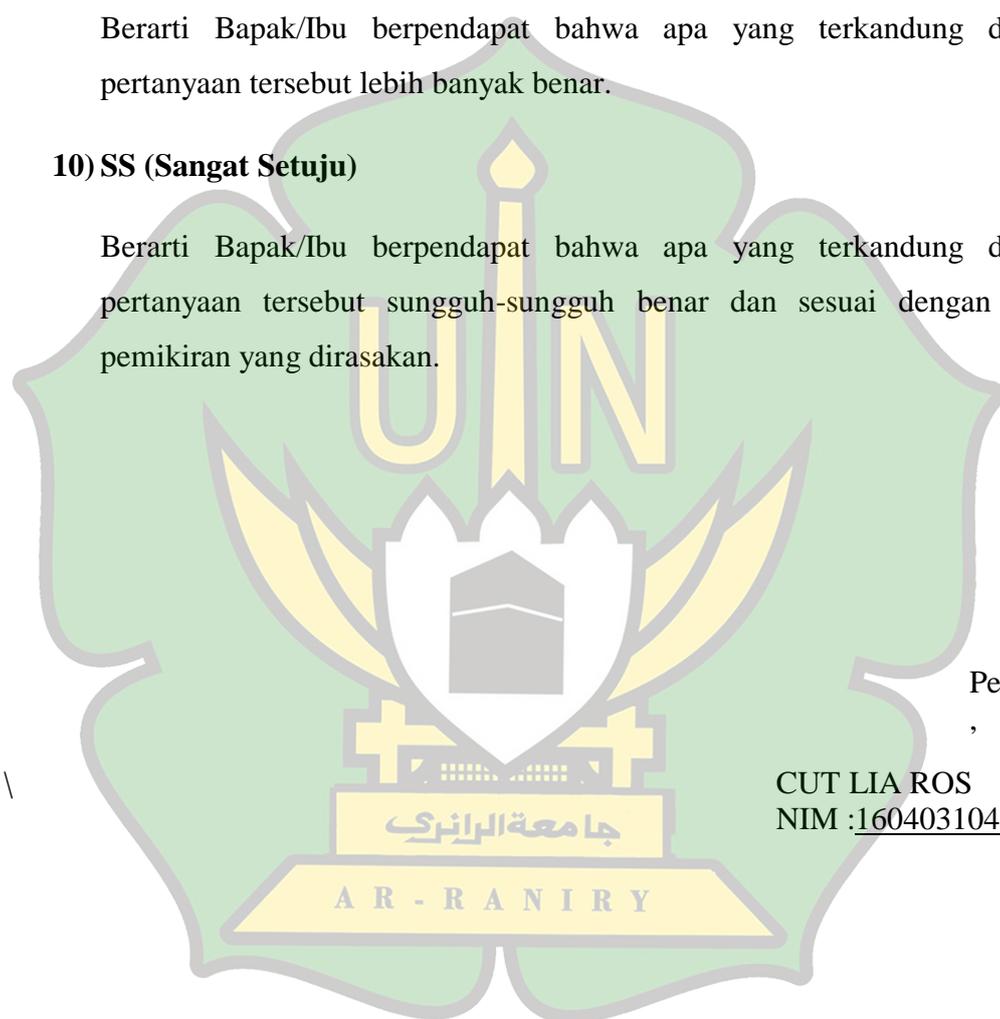
Berarti Bapak/ibu berpendapat apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut tidak berpihak atau sulit untuk menyatakan setuju.

**9) S (Setuju)**

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut lebih banyak benar.

**10) SS (Sangat Setuju)**

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut sungguh-sungguh benar dan sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.



Peneliti

,

CUT LIA ROS  
NIM : 160403104

**PENDAPAT RESPONDEN**

NO	LINGKUGAN KERJA (Variabel X1)	ITEM PERTANYAAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Suasana yang <b>kondusif</b> nyaman dalam bekerja					
2.	Dalam bekerja memerlukan <b>interaksi</b> yang baik antar sesama					
3.	Dalam bekerja membutuhkan <b>motivasi</b> untuk menumbuhkan semangat kerja					
4.	<b>kontribusi</b> perlu dilakukan agar meningkatnya berkerja					

NO	KEDISIPLINAN KERJA (Variabel X2)	ITEM PERTANYAAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pengawai patuh terhadap <b>pelaturan</b> yang berlaku					
2.	Kariawan <b>efektif berkerja</b> dibidang masing-masing					
3.	kehadiran <b>tepat waktu</b> pegawai harus sesuai waktu yang ditentukan					
4.	Perkerjaan dilakukan <b>tepat waktu</b> menghasilkan kinerja hasil yang baik					

NO	KINERJA PEGAWAI (Variabel Y)	ITEM PERTANYAAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Atasan memiliki <b>perhatian</b> terhadap					

	<b>perkerjaan</b> para pegawai					
2.	Saling <b>kerjasama</b> dalam perkerjaan memudahkan karyawan					
3.	karyawan meningkatkan <b>kuantitas</b> kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik					
4.	pegawai memiliki <b>kualitas</b> kerja yang baik					

**TERIMAKASI**

