

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRK ACEH BARAT**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**WAHYU ERAWAN
NPM: 2002120134**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

WAHYU ERAWAN
NPM : 2002120134

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT
DPRK ACEH BARAT**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

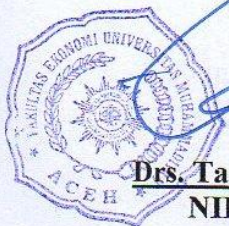
Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Mirza Murni, SE, MM.
NIK. 19740609 201406 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

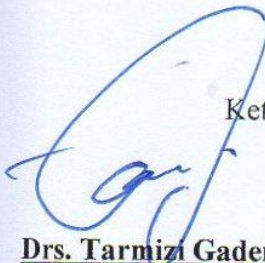
WAHYU ERAWAN
NPM : 2002120134

Dengan judul:

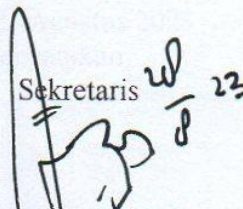
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
SEKRETARIAT DPRK ACEH BARAT**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 16 Agustus 2023

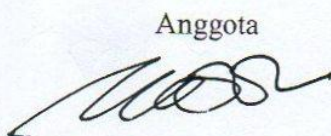
Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

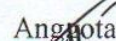
Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001


Sekretaris

Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001


Anggota

Mirza Murni, SE, MM.
NIK. 19740609 201406 1 001


Anggota

Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan



WAHYU ERAWAN

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Erawan

NPM : 2002120134

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi .

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRK ACEH BARAT

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 Agustus 2023



Yang Menyatakan

WAHYU ERAWAN

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dprk Aceh Barat”*.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang dengan seizin dan telah memberikan pertolongan-Nya maka Skripsi ini pun selesai.
2. Nabi Muhammad SAW. yang sangat mengasihi umatnya.
3. Kepada orang tua yaitu Ayahanda Ikhwan dan Ibunda Erliana yang telah membesarkan dan mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi dan selalu memberikan dukungan kepada penulis agar penulis terus menuntut ilmu dan menempuh pendidikan.

4. Adik-adik tersayang Dinda Erawan dan Fatin Rizqi Sidqia yang selalu mensupport penulis dalam hal apapun serta keluarga saya yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis, terima kasih atas doanya.
5. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng , SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, S.E, M.M, Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
9. Bapak Mirza Murni, SE, MM, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
10. Teman- teman seperjuangan penulis Hafiz Abrar, Muhammad Irfan dan Vitra Alzmi yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiin

Wassalamualaikum Wr.Wb

Banda Aceh, 24 Juli 2023
Hormat saya,

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja pegawai	9
2.1.2 Disiplin Kerja	9
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	11
2.1.2.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja	11
2.1.3 Pengawasan Kerja.....	12
2.1.3.1 Pengertian Pengawasan Kerja.....	12
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan	
Kerja.....	13
2.1.3.3 Indikator Pengawasan Kerja	14

2.1.4 Lingkungan Kerja	14
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	16
2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	17
2.3 Hubungan Antar Variabel	21
2.4 Kerangka Pemikiran.....	23
2.5 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian.....	26
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	26
3.1.2 Jenis Penelitian	26
3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian.....	26
3.1.4 Horizon Waktu	27
3.1.5 Unit Analisis	28
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	28
3.3 Sumber Teknik Pengumpulan Data	30
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	31
3.4.1 Variabel Independen (X)	31
3.4.2 Variabel Dependen (Y).....	31
3.5 Teknik Analisis Data.....	33
3.6 Pengujian Data	34
3.6.1 Pengujian Validitas.....	34
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	34
3.6.3 Pengujian Klasik.....	34
3.7 Pengujian Hipotesis.....	35
3.7.1 Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t).....	35
3.7.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	36

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
	4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	37
	4.2. Karakteristik Responden	39
	4.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	41
	4.3.1. Deskripsi Variabel Dependent	41
	4.4. Deskripsi Variabel Independen	42
	4.5. Hasil Pengujian Data.....	46
	4.5.1. Pengujian Data	46
	4.5.2. Pengujian Asumsi klasik.....	48
	4.6. Teknik Analisis Data.....	52
	4.6.1 Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.....	52
	4.6.2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)	54
	4.6.3. Pengujian Secara Parsial (Uji-t).....	55
	4.7. Pembuktian Hipotesis.....	57
	4.8. Implikasi Penelitian.....	60
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	61
	5.1. Kesimpulan.....	61
	5.2. Saran.....	62
	DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Disiplin Kerja Pegawai Data Kehadiran Pegawai Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat pada bulan Januari - Maret 2023	3
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Horizon Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2	Daftar Jabatan Pegawai DPRK Aceh Barat	29
Tabel 3.3	Skala Likert	31
Tabel 3.4	Definisi dan Operasional	32
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	40
Tabel 4.2	Variabel Kinerja Pegawai	42
Tabel 4.3	Variabel Disiplin Kerja	43
Tabel 4.4	Variabel Pengawasan Kerja	44
Tabel 4.5	Variabel Lingkungan Kerja	45
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 4.7	Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	48
Tabel 4.8	Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.9	Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas.....	51
Tabel 4.10	Pengaruh Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel terikat	53
Tabel 4.11	Tabel Model Summary.....	54
Tabel 4.12	Analisis of Variance (Anova)	55
Tabel 4.13	Uji Parsial (t-test).....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRK Aceh	38

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
SEKRETARIAT DPRK ACEH BARAT**

WAHYU ERAWAN
NPM: 2002120134

Pembimbing 1. Dr. Febyolla Presilawati, S.E, M.M
Pembimbing 2. Mirza Murni, SE, MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling total. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat yang berjumlah 40 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat. Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat. Dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat. Disiplin kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat. Peningkatan kinerja pegawai melalui disiplin kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja, artinya semakin sering meningkatkan kedisiplinan dengan dilakukan pengawasan sehingga dapat menimbulkan kenyamanan di lingkungan kerja pada kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK SUPERVISION AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DPRK ACEH
BARAT SECRETARIAT OFFICE**

WAHYU ERAWAN
NPM: 2002120134

Pembimbing 1. Dr. Febyolla Presilawati, S.E, M.M
Pembimbing 2. Mirza Murni, SE, MM

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, work supervision and work environment on employee performance at the West Aceh DPRK Secretariat office. The method used is a quantitative method. Determination of the sample of this study using a total sampling technique. The samples used in this study were all employees at the West Aceh DPRK Secretariat office, totaling 40 people. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed that work discipline partially had a significant effect on employee performance at the West Aceh DPRK Secretariat office. Partial work supervision has a significant effect on employee performance at the West Aceh DPRK Secretariat office. And the work environment partially has a significant effect on employee performance at the West Aceh DPRK Secretariat office. Work discipline, work supervision and work environment together have a significant effect on employee performance at the West Aceh DPRK Secretariat office. Improving employee performance through work discipline, work supervision and work environment, meaning that discipline is increased more often by supervision so that it can create a comfortable work environment at the West Aceh DPRK Secretariat office in improving employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Supervision, Work Environment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada organisasi pemerintahan bahwa dituntut kerja yang maksimal dan suatu pemerintahan daerah yang baik berhubungan dengan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pemerintah daerah dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai atau aparatur pemerintahannya, karena setiap organisasi yang menjadi faktor utama untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan yaitu manusia. Pada kantor Sekretariat DPRK lembaga pemerintahan yang melayani tata kelola administrasi negara dan juga masyarakat yang membutuhkan pelayanan perizinan.

Dalam hal disiplin, aturan dan hukuman berlaku. Regulasi diperlukan untuk membimbing pegawai agar tercipta perilaku yang baik dan tertib. Dengan adanya semua peraturan yang sudah disusun dan diterapkan oleh instansi, hal ini diharapkan mendorong pegawai dalam bekerja dan mewujudkan apa yang telah menjadi sasaran instansi melalui disiplin kerja. Kedisiplinan pegawai dapat diterapkan apabila peraturan yang telah ditetapkan itu ditaati oleh semua pegawai, maka dapat dikatakan disiplin pegawai terlaksana dengan baik. Selain disiplin kerja faktor yang juga mempengaruhi kinerja dan menjadi hal terpenting dalam instansi yang harus diperhatikan adalah pengawasan kerja. Pengendalian atau pengawasan merupakan fungsi manajemen fungsional yang harus dilaksanakan

oleh setiap pimpinan unit kerja/satuan kerja yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan atau oleh pegawai pelaksana sesuai dengan tugas pokoknya.

DPRK sebagai lembaga politik yang mendapat amanah dari rakyat untuk menjadi penyambung lidah masyarakat setidaknya memiliki tiga fungsi, yaitu; Legislatif, pengawasan dan anggaran. Fungsi anggaran dijalankan oleh dewan dengan ikut terlibat dari kesemua siklus penganggaran daerah, salah satunya dalam penyusunan APBD bersama bupati. Penganggaran adalah suatu proses menyusun atau merencanakan berupa pendapatan atau pembiayaan yang selanjutnya dana tersebut dialokasikan ke masing-masing bidang dan kegiatan mengikuti sasaran dan tujuan yang ingin dicapai.

Anggaran sebagai alat untuk perencanaan terhadap penggunaan dana milik rakyat oleh pemerintah kabupaten dan menerima segala pemasukan yang sah berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini DPRK yang memiliki posisi dalam penganggaran daerah masih dipertanyakan kontribusinya yang menjadi persoalan adalah karena masih adanya rasa egois antara pemerintah sebagai eksekutif dengan DPRK sebagai legislatif yang mengedepankan kepentingan politik dan kelompok dalam menentukan skala prioritas anggaran.

Hasil Observasi yang terjadi pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat berkaitan dengan disiplin kerja, yaitu masih banyaknya pegawai yang bekerja sesuai keinginannya dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. sudah seharusnya pimpinan mengawasi semua aktivitas yang dilakukan oleh pegawainya seperti jam masuk dan jam pulang agar adanya ketertiban dan kelancaran dalam memperoleh hasil yang optimal.

Tabel 1.1
Disiplin Kerja Pegawai
Data Kehadiran Pegawai Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat pada bulan
Januari - Maret 2023

No	Absensi	2023						Keterangan
		Januari		Februari		Maret		
1.	Terlambat	84	Kali	104	Kali	117	Kali	Dilihat dari total kehadiran pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat dinilai masih kurang melaksanakan disiplin kerja.
2.	Alfa	11	Hari	7	Hari	11	Hari	
3.	Sakit	5	Hari	4	Hari	0	Hari	
Jumlah Pegawai		40 Orang						
Hari kerja efektif		21 Hari		20 Hari		21 Hari		

Sumber : Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat 2023

Pada tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang paling banyak Alfa pada bulan januari dan maret yaitu sebanyak 11 kali, banyaknya ketidak disiplin yang dilakukan pegawai seperti (terlambat masuk, alfa dan sakit) dapat menghambat atau membuat pekerjaan menjadi tertunda, tidak selesainya sesuai deadline serta tanggung jawab terhadap pekerjaan berkurang. Maka dari itu instansi harus dapat meningkatkan kedisiplinan yang ketat agar kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Hasil Observasi yang terjadi pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat berkaitan dalam pengawasan kerja yaitu masih lemahnya dukungan dan perhatian pimpinan kepada para pegawainya seperti, dalam hal pengawasan dimana belum optimalnya pengawasan rutin yang dilaksanakan setiap hari kepada pegawai yang melaksanakan tugas, sehingga kadang kala banyak pegawai yang terlalu santai di dalam melaksanakan pekerjaan, pembagian tugas dan tanggung jawab yang belum dikomunikasikan dengan baik antar pegawai satu dengan lainnya sehingga hal tersebut menyebabkan para pegawai bekerja sesuai dengan keinginannya, belum

diberlakukannya punishment secara tegas dan efektif terhadap pegawai yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, tidak ada sanksi yang jelas dan tegas jika pegawai melanggar aturan.

Peningkatan kinerja pegawai dimulai dari lingkungan kerja yang nyaman dan baik sesuai dengan harapan dari para pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya.

Hasil Observasi yang terjadi pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat berkaitan dengan lingkungan kerja diantaranya yaitu kondisi ruang kerja (*layout*) para pegawai yang belum tertata dengan baik atau tidak pernah mengalami perubahan, minimnya komunikasi antar pegawai satu dengan lainnya, adanya hubungan antar sesama pegawai yang kurang harmonis, sehingga menimbulkan perselisihan antar pegawai yang akan sangat mengganggu aktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat?
2. Bagaimana Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat?
4. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah :

1. Untuk menguji Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.
2. Untuk menguji Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.
3. Untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.
4. Untuk menguji Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat, maka akan diketahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan, untuk selanjutnya digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Sekaligus sebagai saran dan masukan kepada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat dalam hal peningkatan kinerja pegawai, Disiplin Kerja yang efektif dan efisien, Pengawasan Kerja serta mengenai Lingkungan Kerja yang optimal.

3. Manfaat Penulis

Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian membatasi masalah pada penelitian ini hanya pada Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Abdurrahman (2021).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja, dan juga merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk berusaha mencapai tujuannya. Presilawati (2018)

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan pegawai dalam perusahaan, ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka masing-masing yang sering terjadi perbedaan yang akhirnya mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Huda & Sholeh (2019).

Menurut Wau (2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan.

Menurut Subroto (2018) menyatakan kinerja pegawai merupakan suatu hasil atau pencapaian yang didapatkan seseorang pegawai dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dikerjakannya, dan pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik, dan dapat menunjang perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, berarti kinerja pegawai mengandung makna yang sangat penting, efisiensi pegawai dalam sebuah organisasi telah ditetapkan karena mereka memiliki tujuan tertentu yang ingin mereka capai. Semua organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi, tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Busro (2018), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi
Semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi yang diberikan, maka semakin bagus kinerja yang diberikan untuk perusahaan.
- 2) Penempatan Kerja
Semakin tepat posisi dari karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan tersebut.
- 3) Pelatihan
Semakin adanya pelatihan yang diberikan sesuai dengan tugas dan fungsinya, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.
- 4) Promosi
Semakin jelas jenjang karir seorang karyawan, semakin baik kinerja karyawan tersebut.
- 5) Rasa aman di masa depan
Dengan diberikannya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua, maka semakin baik kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan.
- 6) Hubungan dengan rekan kerja s
Semakin baik komunikasi antar karyawan, maka semakin bagus pula kinerja karyawan.
- 7) Hubungan dengan kepemimpinan
Semakin baik komunikasi antara karyawan dari pimpinan, dan juga semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

2.1.1.3 Indikator Kinerja pegawai

Menurut Chairunnisah et al. (2021), ada 5 indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

- a. Kualitas kerja
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai dan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja
Jumlah yang dinyatakan dalam bagian dan siklus kegiatan yang telah dilaksanakan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- c. Ketepatan waktu
Menyelesaikan kegiatan dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan kegiatan yang lain.
- d. Efektifitas
Meningkatkan hasil dari setiap bagian dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, dan bahan baku) yang tersedia.
- e. Komitmen
Tingkat dimana seorang pegawai yang dapat mengerjakan fungsi kerjanya serta bertanggung jawab dengan yang dikerjakan terhadap organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh mutu dan profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Presilawati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan sesuai dengan keinginannya untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mentaati semua aturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Menurut Sembiring (2022) menyatakan bahwa disiplin pegawai merupakan salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dalam berbentuk pengetahuan, dalam sikap perilaku sesama pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela dan berusaha bekerja secara kooperatif dari pegawai lainnya yang berprestasi dalam bekerja.

Disiplin merupakan *softskill* yang dimiliki pegawai berdasarkan responnya terhadap aturan dan tuntutan pekerjaan yang melingkupinya, dalam rangka mencapai sasaran kinerja yang ditetapkan. Septyandi (2020).

Dan kemudian Nurasia (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dari dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan.

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu .alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari penjelasan tentang pengertian disiplin kerja diatas dapat penulis simpulkan bahwa disiplin kerja sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Untari (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

1. Jam kerja
Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
1. Izin bagi karyawan
Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi terlebih dahulu harus ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.
2. Absensi karyawan
Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

2.1.2.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Untari (2018) ada 5 indikator tentang disiplin kerja, yaitu :

- 1) Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.
- 2) Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
- 3) Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- 4) Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan yang lainnya.

5) Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan.

2.1.3 Pengawasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Menurut Hidayat (2020) bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Mauliza (2020) pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawai.

Menurut Wahyuni (2021) mengemukakan bahwa pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena pegawai akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target waktu pekerjaan yang ditetapkan.

Menurut Purnomo (2021), controlling adalah tahapan untuk menjamin bahwa tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan tidak menyimpang dari standar yang telah ditetapkan.

Menurut Rosalinda (2021) menyatakan bahwa: “Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.” Pendapat diatas memberikan makna, keseluruhan dari berbagai kegiatan untuk menjamin atau mengusahakan supaya semua pelaksanaan bisa berjalan dan berhasil sesuai rencana yang dibuat.

Dari penjelasan tentang pengertian pengawasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja sebagai proses untuk menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan untuk tercapainya secara efisien dan efektif

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Menurut Rizal (2019) ada 4 faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja:

1. Perubahan lingkungan organisasi.
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi.
Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.
3. Kesalahan-kesalahan.
Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.
Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

2.1.3.3 Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Julina (2022) ada 4 indikator tentang pengawasan kerja, yaitu:

1. Penetapan standar dan metode penilaian kinerja
Idealnya, tujuan yang ingin dicapai organisasi atau perusahaan sebaiknya ditetapkan dengan jelas dan lengkap pada saat perencanaan dilakukan.
2. Penilaian kinerja
Pada dasarnya penilaian kinerja adalah upaya untuk membandingkan kinerja dicapai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan semula.
3. Membandingkan kinerja dengan standar
Setelah menetapkan bahwa yang akan dinilai, maka pemimpin akan melakukan perbandingan terhadap apa yang telah diperoleh.
4. Pengambilan tindakan koreksi
Dari tahap sebelumnya, melalui perbandingan antara kinerja dengan standar, akan didapatkan informasi dari proses pengawasan. Jika ada kesalahan, maka akan perusahaan akan melakukan berbagai tindakan untuk mengoreksi masalah tersebut.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Keunggulan kompetitif yang baik dalam suatu organisasi salah satunya lingkungan kerja. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, maka organisasi harus dapat mengkondisikan situasi yang dibutuhkan seperti lingkungan yang cocok dan nyaman bagi para pegawai, perlengkapan yang lengkap, dan hubungan baik antar sesama rekan, bawahan maupun atasan. Suatu organisasi dapat mengalami kehancuran jika tidak memperhatikan perubahan dan perkembangan lingkungan sekitarnya. Dan juga lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai menghabiskan lebih banyak waktu dibandingkan dengan aktivitas lain.

Menurut Presilawati (2022) Lingkungan kerja juga dianggap sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Julina (2022) Lingkungan kerja menjadi komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja karena dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik ataupun menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan dorongan bagi karyawan seperti: memberikan kegairahan kerja, semangat ataupun hal positif lainnya.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang terdapat di lingkungan kerja dan mampu mempengaruhi pegawai secara fisik maupun psikologis dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan cara terang-terangan ataupun sebaliknya. Sagita (2022).

Menurut Sukaisih (2022) lingkungan organisasi adalah salah satu lingkungan internal yang dirasakan dan mempunyai pengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, oleh sebab itu persepsi anggota organisasi terhadap Lingkungan organisasi yang dihayati dan dirasakan akan mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah suatu area yang ada di dalam tempat kerja pegawai yang akan mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, lingkungan kerja yang baik menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kinerja pegawai, mengurangi kejenuhan, dan kelelahan dalam bekerja Khoiriyah et al. (2020).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang memenuhi standar kebutuhan layak pegawai seperti lingkungan yang nyaman, bersih, tidak bising dapat memberikan kontribusi terhadap kenyamanan

pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dan juga lingkungan kerja sangat penting dan besar pula dampaknya terhadap semangat kerja pegawai, tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut W Enny (2019) ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

1. Faktor personal
Seperti: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh perorangan.
2. Faktor kepemimpinan
Seperti: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, instruksi dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim
Seperti: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem
Seperti: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang dibebaskan oleh organisasi, proses organisasi, dan budaya organisasi.
5. Faktor situasi
Seperti: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) Indikator lingkungan kerja ada 4 yaitu :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya merupakan salah satu menjadi acuan penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat menambah teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian dengan referensi dalam menambah bahan kajian teori pada penelitian penulis. Berikut penelitian terdahulu berupa skripsi terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Penelitian terkait dengan kinerja pegawai yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya Kevin Arasy Ramadhan (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Innet Indonesia” Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Finnet Indonesia. Pengambilan data menggunakan *simple random sampling* yang didistribusikan kepada 70 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ervia Panjaitan (2019), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara”. sampel dalam penelitian ini adalah 59 pegawai yang terdistribusikan pada setiap bagian. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Selanjutnya Stefanus Hans Budiman dan Kristin Handayani (2020) dengan judul “Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Makmur Berkat Solusi (MBS) Jakarta Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap PT. Makmur Berkat Solusi Jakarta Utara. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner yang disebarakan kepada 55 responden pada PT. Makmur Berkat Solusi. Data diolah menggunakan skala Likert dan alat bantu software IBM SPSS Statistics 20. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Deden M. Rido (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah”. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 70 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah.

Dita Nur Indriyani (2020) dengan Judul” Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja International”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional sebanyak 82 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional. Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Jogja International. Variabel dominan dalam penelitian ini adalah variabel Disiplin kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Innet Indonesia Kevin Arasy Ramadhan (2018).	- Analisis Regresi Linear Berganda - Populasinya 70 responden - Teknik Random Sampling	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan	- Disiplin Kerja - Lingkungan Kerja - Kinerja Pegawai - Analisis Regresi Linear Berganda	- Lokasi - Jumlah Sampel - Teknik Random Sampling - Variabel Independen (Motivasi)
2.	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara Ervia Panjaitan (2019).	- Analisis Regresi Linear Berganda - Sampel 59 pegawai - Uji T - Uji F	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara	- Pengawasan - Disiplin kerja - Kinerja Pegawai - Analisis Regresi Linear Berganda - Uji T - Uji F	- Lokasi - Jumlah - Sampel
3.	Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Makmur Berkat Solusi (MBS) Jakarta Utara Stefanus Hans Budiman dan Kristin Handayani (2020) .	- Skala Likert - Analisis Regresi Linier Berganda - Populasi 55 responden	Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	- Pengawasan - Disiplin Kerja - Kinerja pegawai - Analisis regresi linear berganda - Skala Likert	- Lokasi - Jumlah Sampel - Variabel Independen (Gaya Kepemimpinan)

4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah Deden M. Rido (2020)	Uji T Uji F Koefisien Determinasi Populasi 70 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	Disiplin Kerja Pengawasan Kerja Kinerja Pegawai Uji F Uji T Koefisien Determinasi	Lokasi Jumlah Sampel Variabel Independen (Gaya Kepemimpinan)
5.	Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja International Dita Nur Indriyani (2020)	Analisis Regresi Linear Berganda populasi 82 responden Teknik sampling	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja International	Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai Analisis Regresi Linear Berganda	Lokasi Jumlah Sampel Variabel Independen (Kepuasan Kerja) Teknik proporsional sampling

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi, tujuannya supaya semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang baik dan maksimal. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat kinerja pegawai.

Hasil penelitian Dewi Untari (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia” menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia.

2.3.2 Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan berarti mendeterminasikan apa yang dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana. Jadi pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan.

Dalam jurnal penelitian yang dilakukan Goverd Adler Clinton Rompas (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara” menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Jadi pengawasan itu sangat berpengaruh dimana jika pegawai diawasi seksama oleh pimpinan perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yang positif. Sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja pegawai yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Muhammad Joni

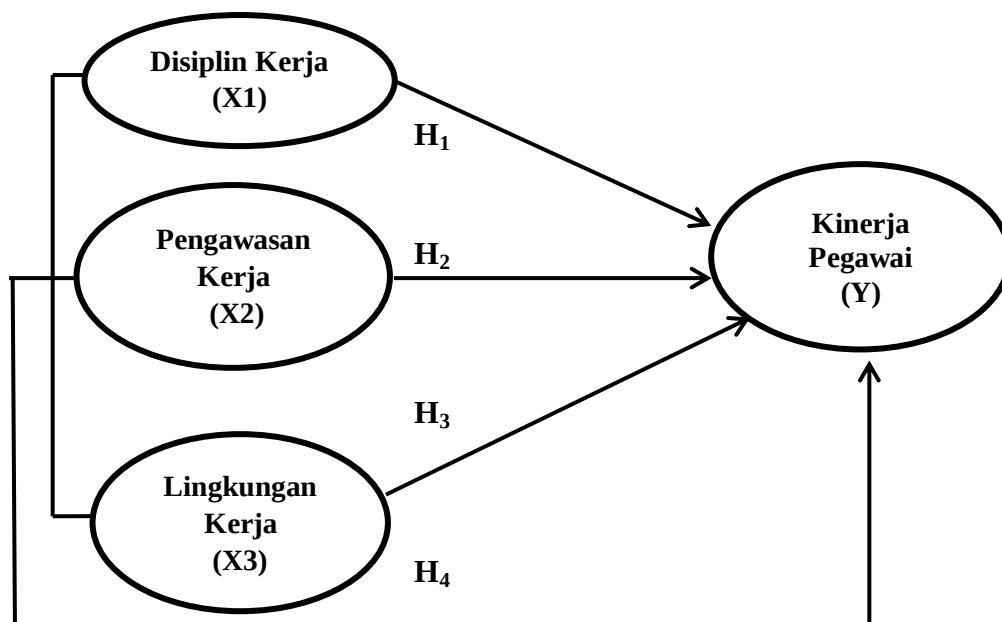
Hidayat (2020), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja pegawai meningkat.

Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Disiplin Kerja, Pengawasan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini model hubungan antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan kerja sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai. Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Model Penelitian Sebelumnya dan di kembangkan oleh peneliti

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat. Ada empat variabel yang diuji dalam penelitian yaitu: disiplin kerja (*variabel independen*), pengawasan kerja (*variabel independen*), lingkungan kerja (*variabel independen*), dan terhadap kinerja pegawai (*variabel dependen*). Variabel disiplin kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja diduga mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat. Oleh Karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.
- H₂ : Diduga Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.
- H₃ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat
- H₄ : Diduga Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau prosedur yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan metode penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi yaitu mengenai tentang Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat

3.1.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dan hasil pengukuran berdasarkan variabel penelitian yang ada. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang memiliki makna bahwa suatu penelitian yang dilaksanakan secara sistematis dengan mengambil data yang ada pada lapangan. . Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat, Lokasi Penelitian jl Teuku Umar, Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat.

Objek penelitian ini mengenai Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

3.1.4 Horizon Waktu

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini biasa dikenal sebagai metode kuantitatif dikarenakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis data dengan prosedur statistic. Metode Kuantitatif ialah suatu proses yang menemukan pengetahuan dan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan tentang apa yang ingin kita ketahui. Pada penelitian ini penulis berfokus untuk menganalisis disiplin kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat, dalam penelitian ini penulis mendapatkan data secara langsung atau bisa disebut dengan data primer. Data primer didapatkan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari 2023 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari survey awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan						
		Jan-23	Feb-23	Mar-23	Apr-23	Mei-23	Juni-23	Jul-23
1.	Survey Awal							
2.	Penyusunan Proposal							
3.	Pemeriksaan dan Revisi							
4.	Seminar Proposal							
5.	Pelaksanaan Penelitian							
6.	Pengelolaan Data							
7.	Sidang							

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat. Menurut Ahyar et al. (2020) unit analisis adalah satuan dalam ruang masalah tertentu dan pada waktu yang ditentukan. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan subjek dari penelitian yang akan diteliti, ukuran populasi relatif kecil dengan biaya yang mencukupi dan populasi dijadikan sebagai subjek penelitian Syahza (2021). Populasi penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat yang berjumlah 40 orang.

Tabel 3.2
Daftar Pegawai Sekretariat DPRK Aceh Barat

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten	1 Orang
2.	Kepala Bagian Hukum, Humas dan Persidangan	1 Orang
3.	Kepala Bagian Administrasi Kesekretariatan	1 Orang
4.	Kepala Bagian Keuangan	1 Orang
5.	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Keuangan	1 Orang
6.	Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian	1 Orang
7.	Pengolah Data Keuangan	1 Orang
8.	Petugas Protokol	1 Orang
9.	Perencana Ahli Muda	1 Orang
10.	Verifikator Keuangan	1 Orang
11.	Pengelola Dokumentasi	1 Orang
12.	Pengolah Data	5 Orang
13.	Pengemudi	1 Orang
14.	Perisalah Legislatif Ahli Muda	1 Orang
15.	Pengelola Barang Milik Negara	1 Orang
16.	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	1 Orang
17.	Pengelola Persidangan	1 Orang
18.	Analisis Perencanaan Anggaran	1 Orang
19.	Pengadministrasi Kepegawaian	1 Orang
20.	Bendahara	1 Orang
21.	Ajudan	1 Orang
22.	Petugas Keamanan	1 Orang
23.	Pengelola Gaji	1 Orang
24.	Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Muda	1 Orang
25.	Analisis Perencanaan Anggaran	1 Orang
26.	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda	1 Orang
27.	Pengadministrasi Umum	2 Orang
28.	Pengadministrasi Keuangan	1 Orang
29.	Bagian Umum	3 Orang
30.	Bagian Keuangan	2 Orang
31.	Bagian Hukum	2 Orang
Total		40 Orang

Sampel merupakan bagian yang mewakili dari populasi yang sangat banyak dan beragam dengan biaya dan waktu terbatas, pengambilan sampel harus dilakukan secara cermat supaya sampel yang terambil dapat mewakili populasi Syahza (2021).

Penulis akan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yakni sensus (*sampling total*) yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada

populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden informasi. Pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat yang berjumlah 40 orang adapun sampel dari penelitian ini adalah sensus (*sampling total*).

3.3 Sumber Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model *likert* terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen ialah variabel yang menjadi penyebab perubahan dari kedua gabungan ialah variabel terikat atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel yang lain. Oleh karena itu variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

3.4.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yaitu akibat dari munculnya penyebab dari variabel independen, adapun variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional

Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item Pertanyaan
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja, dan juga merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk berusaha mencapai tujuannya. Presilawati (2018)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen Chairunnisah et al., (2021)	Skala Likert	A1 A2 A3 A4 A5
Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Afandi (2018)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat Untari (2018)	Skala Likert	B1 B2 B3 B4 B5
Pengawasan Kerja (X ₂)	Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Hidayat (2020)	1. Penetapan Standar 2. Penilaian Kerja 3. Membandingkan kinerja dengan standar 4. Pengambilan tindakan koreksi Julina (2022)	Skala Likert	C1 C2 C3 C4
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang terdapat di lingkungan kerja dan	1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi	Skala Likert	D1 D2 D3 D4

	mampu mempengaruhi pegawai secara fisik maupun psikologis dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan cara terang-terangan ataupun sebaliknya. Sagita (2022).	Udara ditempat kerja 3. Kebisingan ditempat kerja 4. Bau tidak sedap ditempat kerja 5. Keamanan ditempat kerja Afandi (2018)		D5
--	--	--	--	----

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) versi 22. Menurut Ahyar et al. (2020) Regresi linear berganda merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Pengawasan Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

b₁, b₂ dan b₃ = Koefisien

e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data

yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian Ahyar et al. (2020). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05 / 5%. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan-pertanyaan tersebut valid sebagai pembentuk indikator. Dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pertanyaan tidak valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka item-item pertanyaan yang membentuk variabel penelitian dinyatakan reliabel. Reliable artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

3.6.3 Pengujian Klasik

3.6.3.1 Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini menentukan apakah data variabel yang dimiliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak Fransisca (2016).

3.6.3.2 Pengujian Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Metode ini menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat pada *tolerance value* atau *variance*

inflation factor (VIF). Nilai VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.6.3.3 Pengujian Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas terjadi apabila varian dari setiap kesalahan pengganggu untuk variabel-variabel bebas yang diketahui tidak mempunyai varian yang sama untuk semua observasi. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_{o1} : Maka Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H_{a1} : Maka Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H_{o2} : Maka Pengawasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H_{a2} : Maka Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H_{03} : Maka Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H_{a3} : Maka Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

3.7.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{04} : Maka Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H_{04} : Maka Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Sekretariat DPRK di Kabupaten Aceh Barat adalah sebuah lembaga politik yang mendapat amanah dari rakyat untuk menjadi penyambung lidah masyarakat setidaknya memiliki tiga fungsi, yaitu; Legislatif, pengawasan dan anggaran. Kantor Sekretariat DPRK di Kabupaten Aceh Barat beralamat di Ujung Kalak Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat mempunyai tugas menjalankan anggaran oleh dewan dengan ikut terlibat dari kesemua siklus penganggaran daerah, salah satunya dalam penyusunan APBD bersama bupati.

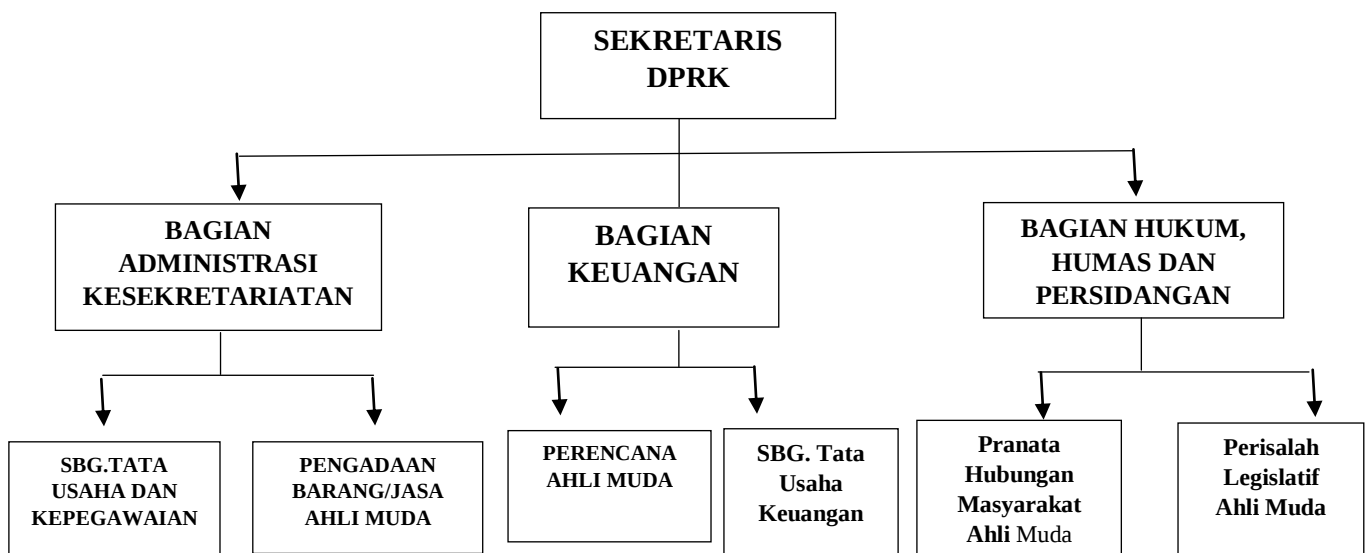
Dewan perwakilan rakyat kabupaten (DPRK) Aceh Barat terdiri dari 25 kursi dibagi dalam 5 daerah pemilihan (dapil) yaitu : Johan Pahlawan sebanyak 8 kursi, Arongan Lambalek, Bubon, Samatiga sebanyak 4, Sungai Mas, Woyla, Woyla barat, Woyla Timur sebanyak 4 kursi, Kaway XVI, Pante Ceureumen, Pantou Reu sebanyak 5 kursi dan Meureubo sebanyak 4.

Partai-partai yang berhasil mengirimkan perwakilannya antara lain Partai Aceh, Partai Golkar, Partai Gerindra, Partai Persatuan Pembangunan, Partai Demokrat, Partai Nanggroe Aceh. Partai Amanat Nasional Dan Partai Keadilan Sejahtera. Tugas dan fungsi anggota dewan yang terhimpun dalam lembaga ini adalah melakukan pengawasan, penganggaran dan belanja daerah serta membuat dan menetapkan berbagai produk hukum. Jabatan Ketua DPRK ditempati oleh Samsi Barmi dengan didampingi oleh Ramli, S.E sebagai Wakil Ketua I dan H.

Kamaruddin, S.E sebagai Wakil Ketua II. Berikut Struktur Organisasi Sekretariat DPRK Aceh Barat :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Sekretariat DPRK Aceh Barat



4.1.1. Visi Misi

a. Visi Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat

Visi dari kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat adalah "Terwujudnya Aceh Barat yang Islami, Pembangunan Infrastruktur dan Ekonomi Kerakyatan yang Transparan, Kredibel, Akuntabel dan Terintegrasi".

b. Misi Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat

Misi dari kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat yaitu :

1. Mengembalikan Kabupaten Aceh Barat yang syar'i dan mewujudkan Pemerintahan Aceh Barat yang bersih.
2. Mewujudkan perdamaian Aceh yang abadi sesuai nilai-nilai luhur Pancasila, UUD 1945, MoU Helsinki dan UUPA.

3. Membangun ekonomi kerakyatan yang bertumpu pada sektor SDA dengan pengelolaan terintegrasi berlandaskan tata ruang dan peta kebencanaan.
4. Meningkatkan kesejahteraan Sumber Daya manusia seperti Aparatur Sipil Negara (ASN), tenaga kontrak (honorar) dan Tengku Dayah.
5. Mengembalikan dan melestarikan objek wisata spiritual, seni, budaya dan adat istiadat serta olahraga sesuai potensi kedaerahan.
6. Pembangunan Prasarana dan Sarana infrastruktur pendukung dalam mewujudkan Aceh Barat sebagai zona ketahanan pangan nasional.
7. Memberikan pelayanan kesehatan menuju masyarakat Aceh Barat yang sehat jasmani dan rohani serta meningkatkan SDM kesehatan.
8. Meningkatkan kesejahteraan dan keahlian tenaga pendidik serta membuka akses pendidikan kepada masyarakat Aceh Barat.

4.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan dan penghasilan per bulan, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 40 orang responden. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	- Laki-Laki	21	52,5
	- Perempuan	19	47,5
Jumlah		40	100

2.	Usia		
	- 21 - 29 tahun	15	37,5
	- 31 - 39 tahun	16	40,0
	- 41 - 49 tahun	8	20,0
	- > 50 tahun	1	2,5
Jumlah		40	100
3.	Status Perkawinan		
	- Menikah	16	40,0
	- Pernah Menikah	5	12,5
	- Belum Menikah	19	47,5
Jumlah		40	100
4.	Pendidikan Terakhir		
	- Diploma	25	62,5
	- Sarjana	13	32,5
	- Pascasarjana	2	5,0
Jumlah		40	100
5.	Penghasilan Per Bulan		
	- Rp1.100.000-Rp3.000.000	4	10,0
	- Rp3.100.000-Rp4.000.000	20	50,0
	- Rp4.100.000-Rp5.000.000	11	27,5
	- > Rp. 5.000.000	5	12,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data Primer (diolah) 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 21 orang (52,5%), sedangkan selebihnya sebanyak 19 orang (47,5%) berjenis kelamin perempuan. Frekuensi responden yang tertinggi berdasarkan usia berada pada rentang umur 31 sampai 39 tahun, yaitu sebanyak 16 orang (40,0%) dan disusul responden yang berumur 21 sampai 29 tahun sebanyak 15 orang (37,5 %). Selanjutnya responden yang berumur 41 sampai 49 tahun, yaitu sebanyak 8 orang (20,0%). Sedangkan yang paling sedikit berada pada umur di atas 50 tahun sebanyak 1 orang (2,5%).

Tabel 4.1 juga menjelaskan bahwa responden yang memiliki status perkawinan, dapat dilihat bahwa responden yang telah menikah berjumlah 16 orang (40.0%), 19 orang responden (47,5 %) merupakan responden yang belum

menikah dan 5 orang (12,5 %) merupakan responden yang pernah menikah. Selanjutnya status responden dengan tingkat pendidikan terakhir, dapat dilihat bahwa responden yang lulusan Diploma yang paling banyak berjumlah 25 orang (62,5%), 13 orang (32,5%) merupakan lulusan Sarjana, dan responden dengan lulusan Pascasarjana berjumlah 2 orang (5,0%).

Kemudian responden dengan penghasilan Rp1.100.000-Rp3.000.000 berjumlah 4 orang (10,0%), penghasilan Rp3.100.000-Rp4.000.000 berjumlah 20 orang (50,0%) dan penghasilan Rp4.100.000-Rp5.000.000 berjumlah 11 orang (27,5%) dan yang terakhir dengan penghasilan > Rp. 5.000.000 berjumlah 5 orang (12,5%).

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1. Deskripsi Variabel Dependent

Variabel dependent adalah variabel terikat, dalam penelitian ini variabel terikat tersebut adalah kinerja pegawai. Adapun deskripsi hasil penelitian ini pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2
Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya memiliki kualitas kerja yang baik.	0	0,0	0	0,0	3	7,5	21	52,5	16	40,0	4,33
2.	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan saya.	0	0,0	0	0,0	1	2,5	21	52,5	18	45,0	4,43
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	0	0,0	0	0,0	3	7,5	19	47,5	18	45,0	4,38

4.	Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	0	0,0	0	0,0	4	10,0	15	37,5	21	52,5	4,43
5.	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan	0	0,0	1	2,5	0	0,0	13	32,5	26	65,0	4,60
Rerata												4,43

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel kinerja pegawai, yaitu pada persepsi responden item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,33. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 4,43. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 4,38. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,43. Pernyataan responden pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,60. Dari hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata sebesar 4,43.

4.4. Deskripsi Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat atau variabel dependen, sedangkan variabel independen terdiri dari variabel Disiplin kerja, Pengawasan kerja dan Lingkungan kerja.

1. Disiplin Kerja

Deskripsi hasil penelitian pada variabel Disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Variabel Disiplin kerja

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya memiliki kemampuan	0	0,0	1	2,5	5	12,5	25	62,5	9	22,5	4,05

	mempengaruhi kedisiplinan pegawai											
2.	Saya dapat menjadi panutan yang baik terhadap para pegawai	0	0,0	2	5,0	14	35,0	15	37,5	9	22,5	3,78
3.	Pemimpin saya memberikan gaji dan kesejahteraan terhadap para pegawainya	0	0,0	1	2,5	4	10,0	24	60,0	11	27,5	4,13
4.	Pemimpin saya memiliki keadilan yang sama antar pegawai	0	0,0	1	2,5	1	2,5	23	57,5	15	37,5	4,30
5.	Pemimpin saya memberikan tindakan yang nyata terkait kedisiplinan pegawai	0	0,0	1	2,5	2	5,0	24	60,0	13	32,5	4,23
Rerata												4,10

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel disiplin kerja, yaitu pada persepsi responden pada item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 3,78. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 4,13. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,30. Pernyataan responden pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,23. Dari hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata sebesar 4,10.

2. Pengawasan Kerja

Deskripsi hasil penelitian ini pada variabel Pengawasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Variabel Pengawasan Kerja

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya dengan mudah melakukan pekerjaan dengan mengikuti penetapan standar operasional prosedur.	0	0,0	0	0,0	2	5,0	22	55,0	16	40,0	4,50
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.	0	0,0	0	0,0	1	2,5	22	55,0	17	42,5	4,40
3	Pemimpin memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan kesalahan.	0	0,0	0	0,0	4	10,0	15	37,5	21	52,5	4,43
4	Saya selalu dapat memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi.	0	0,0	1	2,5	0	0,0	13	32,5	26	65,0	4,60
Rerata												4,48

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel pengawasan kerja, yaitu pada persepsi responden item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,50. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 4,40. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata sebesar 4,43. Dan pernyataan terakhir responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,60. Dari hasil penelitian variabel pengawasan kerja diperoleh nilai rata sebesar 4,48.

3. Lingkungan Kerja

Deskripsi hasil penelitian ini pada variabel Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Penerangan yang baik akan membantu kelancaran dalam bekerja	0	0,0	0	0,0	5	12,5	15	37,5	20	50,0	4,38
2	Memiliki udara yang baik akan membantu kelancaran dalam bekerja	0	0,0	0	0,0	7	17,5	18	45,0	15	37,5	4,20
3	Lingkungan kerja yang tenang akan membantu kelancaran pegawai dalam bekerja	0	0,0	0	0,0	5	12,5	27	67,5	8	20,0	4,08
4	Lingkungan kerja yang bersih akan membuat pegawai bekerja secara efektif dan efisien	0	0,0	0	0,0	6	15,0	23	57,5	11	27,5	4,13
5	Lingkungan kerja yang aman akan membuat pegawai lebih tenang dalam bekerja	0	0,0	0	0,0	7	17,5	20	50,0	13	32,5	4,15
Rerata												4,19

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel lingkungan kerja, yaitu pada persepsi responden item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,38. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 4,20. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata sebesar 4,08. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh rata-rata sebesar 4,13 Dan pernyataan terakhir responden pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15. Dari hasil penelitian variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata sebesar 4,19.

4.5. Hasil Pengujian Data

4.5.1. Pengujian Data

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.0. Seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0.312 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk $n = 40 = 0.312$ pada lampiran *output SPSS*). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Variabel	r hitung	r tabel	Status
Item A1	Y	0.482	0.312	Valid
Item A2		0.785	0.312	Valid
Item A3		0.730	0.312	Valid
Item A4		0.779	0.312	Valid
Item A5		0.718	0.312	Valid
Item B1	X1	0.820	0.312	Valid

Item B2		0.801	0.312	Valid
Item B3		0.856	0.312	Valid
Item B4		0.874	0.312	Valid
Item B5		0.771	0.312	Valid
Item C1	X2	0.493	0.312	Valid
Item C2		0.728	0.312	Valid
Item C3		0.792	0.312	Valid
Item C4		0.789	0.312	Valid
Item D1	X3	0.792	0.312	Valid
Item D2		0.656	0.312	Valid
Item D3		0.569	0.312	Valid
Item D4		0,625	0.312	Valid
Item D5		0,771	0.312	Valid

Sumber : Data Primer 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis *product moment* sebesar 0.312 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *Cronbach Alpha* Untuk menilai keandalan kuesioner yang digunakan, Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,736	0.60	Reliable
2.	Disiplin Kerja (X ₁)	0,876	0.60	Reliable
3.	Pengawasan Kerja (X ₂)	0,718	0.60	Reliable
4.	Lingkungan Kerja (X ₃)	0.617	0.60	Reliable

Sumber : Data Primer 2023 (diolah)

Uji reliabilitas terhadap 3 (tiga) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel disiplin kerja (X_1) dengan nilai 0,876, pengawasan kerja (X_2) dengan nilai 0,718, lingkungan kerja (X_3) dengan nilai 0.617 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,736 dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

4.5.2. Pengujian Asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Normalitas

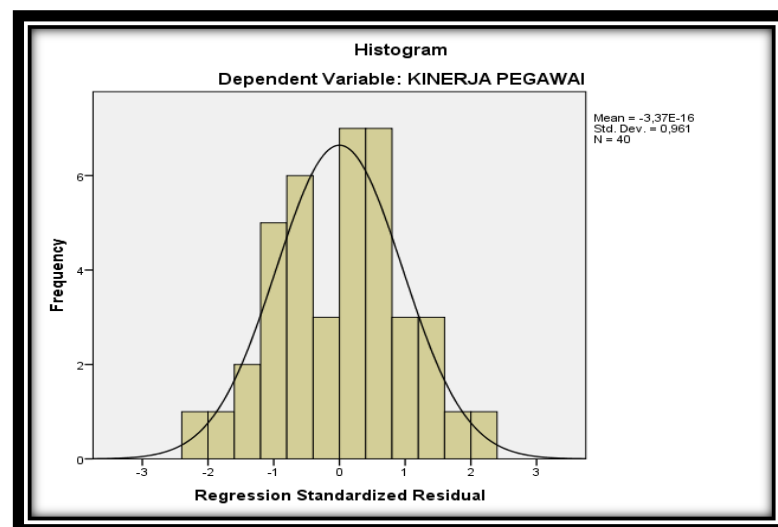
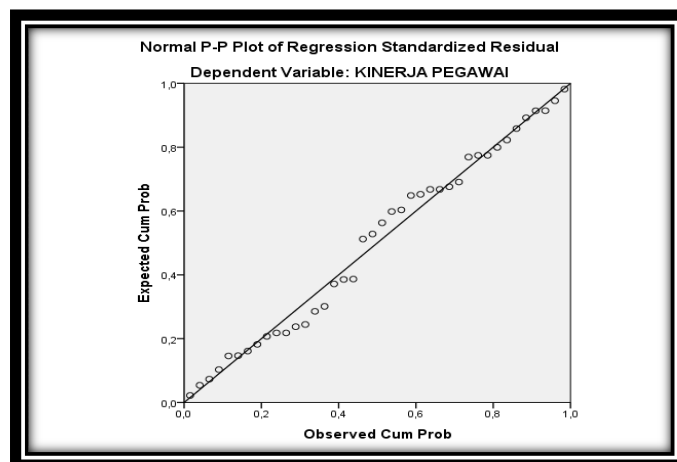
Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,089
Sig.	0,200

Sumber : Data Primer 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel-variabel penelitian adalah sebesar 0,200. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut

lebih besar dari nilai α (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal. Selain itu, dasar pengambilan keputusan uji normalitas lainnya juga dilakukan berdasarkan grafik histogram dan grafik p-plot. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis dan tidak mengikuti diagonal grafik histogramnya.



Berdasarkan tampilan *output chart* di atas kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

A. Berdasarkan nilai tolerance

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

B. Berdasarkan nilai VIF

1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.9
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

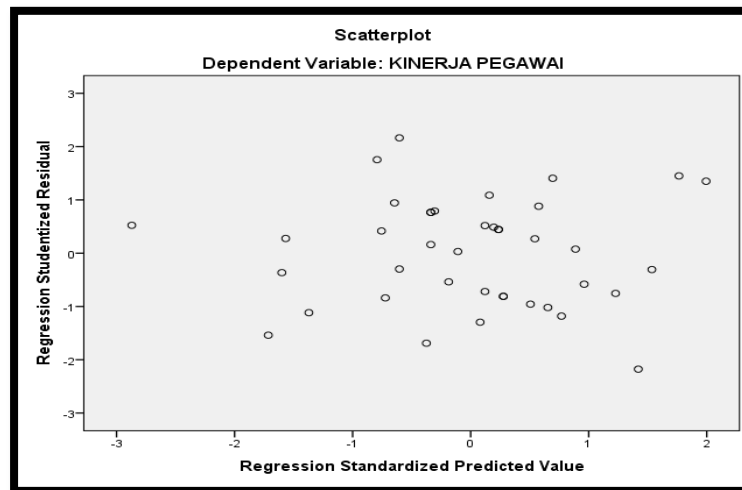
Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X_1)	0,664	1,505
Pengawasan Kerja (X_2)	0,464	2,157
Lingkungan Kerja (X_3)	0,591	1,691

Sumber : Data Primer 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil output uji multikolinieritas pada tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10.00. Dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas pada bab III sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastisitas. dan jika tidak sama disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Dari hasil output gambar *scatterplot* di atas, didapat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

4.6. Teknik Analisis Data

4.6.1 Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Disiplin Kerja (X_1), Pengawasan Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) sebagai variabel bebas (Independent Variabel) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Pengaruh Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel terikat

Nama Variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Konstanta (a)	6,676	4,566	3,462	2,028	0,004
Disiplin Kerja (X_1)	0,288	0,169	4,706	2,028	0,001
Pengawasan Kerja (X_2)	0,250	0,273	2,916	2,028	0,000
Lingkungan Kerja (X_3)	0,215	0,220	3,976	2,028	0,004

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,676 + 0,288 (X_1) + 0,250 (X_2) + 0,215 (X_3)$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

a. Koefisien Regresi (β)

- Berarti apabila variabel disiplin kerja (x_1), pengawasan kerja (x_2) dan lingkungan kerja (x_3) dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai sebesar 6,676.
- Besarnya koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,288 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 28,80%.
- Besarnya koefisien variabel pengawasan kerja sebesar 0,250 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel pengawasan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 25,00 %.
- Besarnya koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,215 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel lingkungan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 21,50 %.

b. Koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2)

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Tabel Model Summary

R	R²	Adjusted R²	Std. Error of the Estimate	Keterangan
0,502	0, 252	0,190	1,680	Korelasi kuat

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

- Koefisien korelasi (R) = 0,502 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 50,20 %. Artinya kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat sangat erat hubungannya dengan faktor disiplin kerja (X_1), Pengawasan Kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3).
- Koefisien determinasi (R^2 adjusted) sebesar 0,452. Artinya sebesar 25,20 % perubahan-perubahan kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat dapat dijelaskan oleh perubahan dalam f faktor disiplin kerja (X_1), pengawasan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sedangkan selebihnya yaitu sebesar 74,80%, dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini.

4.6.2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat, seperti terlihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.12
Analisis of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
Regresi	34,261	3	11,420	4,045	2,866	,014 ^b
Residual	101,639	36	2,823			
Total	135,900	39				

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tabel 4.12 menunjukkan F_{hitung} sebesar 4,045 sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,866. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,045 > 2,866$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_a (Hipotesis alternative) dan menolak H_o (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_1), pengawasan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara, disiplin kerja (X_1), pengawasan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat, dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan menerima dan menolak hipotesis nol (H_o), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas *Sig* (0,000).

4.6.3. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Uji Parsial (t-test)

No	Variabel Independen	T	Sig.
1.	Disiplin Kerja (X_1)	4,706	0,001
2.	Pengawasan Kerja (X_2)	2,916	0,000
3.	Lingkungan Kerja (X_3)	3,976	0,004

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Pada tabel di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat secara parsial, antara lain:

1. Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian terhadap variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} (4,706) dan t_{tabel} (2,028). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,001 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

2. Variabel Pengawasan Kerja

Hasil penelitian terhadap variabel pengawasan kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} (2,916) dan t_{tabel} (2,028). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian terhadap variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} (3,976) dan t_{tabel} (2,028). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0.004 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

4.7. Pembuktian Hipotesis

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perhitungan program komputasi SPSS versi 22.0 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 6,676 + 0,288 (X_1) + 0,250 (X_2) + 0,215 (X_3)$$

Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis

varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (4,045 > 2,866), maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan

1. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel disiplin kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat dapat diketahui dari harga koefisien determinasi atau R^2 adjusted. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga $R^2 = 0,252$ yang berarti besarnya pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat adalah sebesar 25,20 %. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel disiplin kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja, kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 74,80 %.

2. Pengaruh Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

Pada variabel independent X_1 , hasil penelitian ini juga diperkuat dengan beberapa peneliti sebelumnya seperti Nataria (2018) menemukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Nurasia (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dari dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Selanjutnya menurut Sembiring (2022) menyatakan bahwa disiplin pegawai merupakan salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dalam berbentuk pengetahuan, dalam sikap perilaku sesama pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela dan berusaha bekerja secara kooperatif dari pegawai lainnya yang berprestasi dalam bekerja.

3. Pengaruh Pengawasan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

Pada variabel X_2 yaitu pengawasan kerja, hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Ervia Panjaitan (2019), menemukan bahwa pengawasan kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Hasil penelitian di atas diperkuat oleh beberapa teori diantaranya adalah pendapat yang dikemukakan Menurut Purnomo (2021), controlling adalah tahapan untuk menjamin bahwa tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan tidak menyimpang dari standar yang telah ditetapkan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

Pada variabel X_3 yaitu lingkungan kerja, hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Kevin Arasy Ramadhan (2018), menemukan bahwa lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Innet Indonesia.

Hasil penelitian di atas diperkuat oleh beberapa teori diantaranya adalah pendapat yang dikemukakan Julina (2022) Lingkungan kerja menjadi komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja karena dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik ataupun menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan dorongan bagi karyawan seperti: memberikan kegairahan kerja, semangat ataupun hal positif lainnya.

4.8. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi untuk peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja pada kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat, diharapkan dapat memberikan contoh kedisiplinan kepada pegawai agar para pegawai dapat menerapkan kedisiplinan dengan baik dan juga pemimpin juga harus menerapkan peraturan yang telah dibuat agar menjadi panutan untuk para pegawai. Bagi pegawai untuk dapat melakukan tugas yang telah diberikan sesuai deadline agar para pegawai dapat meningkatkan performa kinerja yang baik dan juga sangat berdampak terhadap kantor dan Bagi atasan dapat menciptakan kenyamanan lingkungan kerja agar para pegawai merasa senang dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dan juga dapat meminimalisir pekerjaan yang bertumpuk.

Secara teoritis implikasi lain dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan khususnya bagi Kepala Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat. Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi terhadap para peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kualitas SDM, melalui disiplin kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja.

Sedangkan secara praktis, implikasi dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai melalui disiplin kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja sudah berjalan dengan sangat baik, namun masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, pegawai hendaknya melakukan evaluasi diri menyangkut kualitas diri sendiri, dan meningkatkan kinerjanya agar tetap loyal terhadap instansiny

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 4,706 dan tingkat signifikansi 0,001 terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat. Artinya Variabel Disiplin Kerja secara individual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena nilainya bernilai positif yaitu 4,706 dan dikatakan signifikan karena nilai Signya dibawah 5% /0,05 yaitu 0,001.
2. Pengawasan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 2,916 dan tingkat signifikansi 0,000 terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat. Artinya Variabel Pengawasan Kerja secara individual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena nilainya bernilai positif yaitu 2,916 dan dikatakan signifikan karena nilai Signya dibawah 5% /0,05 yaitu 0,000.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 3,976 dan tingkat signifikansi 0,004 terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat. Artinya Variabel Lingkungan Kerja secara individual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena nilainya bernilai positif yaitu 3,976 dan dikatakan signifikan karena nilai Signya dibawah 5% /0,05 yaitu 0,004.

4. Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan dengan koefisien regresi sebesar 4,045 dan tingkat signifikansi sebesar 0,014 terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat. Artinya Variabel Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena nilainya bernilai positif yaitu 4,045 dan nilai Signya diatas 5% /0,05 yaitu 0,014.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat diharapkan dapat memberikan contoh kedisiplinan kepada pegawai agar para pegawai dapat menerapkan kedisiplinan dengan baik dan juga pemimpin juga harus menerapkan peraturan yang telah dibuat agar menjadi panutan untuk para pegawai.
2. Diharapkan kepada para pegawai untuk dapat melakukan tugas yang telah diberikan sesuai deadline agar para pegawai dapat meningkatkan performa kinerja yang baik dan juga sangat berdampak terhadap kantor.

3. Diharapkan bagi atasan dapat menciptakan kenyamanan lingkungan kerja agar para pegawai merasa senang dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dan juga dapat meminimalisir pekerjaan yang bertumpuk
4. Bagi penulis diharapkan dapat menjadi sumber dan acuan dalam menambah wawasan terkait kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat dan bagaimana disiplin kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja selama melakukan penelitian di Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. Zaid. (2021). "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 7.3 (2021): 300-319.
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Afandi, Pandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Zanaf Publishing
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 1-20.
- BUSRO, M. (2018). *Upaya Peningkatan Kinerja Guru Mts Almasruriyah Baturaden Kabupaten Banyumas* (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja Karyawan 2 Cetak.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja_Karyawan_2_Cetak.pdf#page=38)
- Daulay, Raihana. Pasaribu, Hazmanan Khair. Putri, Linzy Pratami dan Astuti, Rini (2016). *Manajemen*, Medan, Indonesia: USU Press.
- Deden M.Rido (2020), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah*
- Dita Nur Indriyani (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internatioal*
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>

- Ervia Panjaitan (2019), Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesai (Persero) Divre I Sumatera Utara
- Eko Saputro Wibowo dan Rahmat Hidayat (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. NT Indonesia
- Fahmi, Irham. (2014). Analisa Kinerja Keuangan. Bandung : Alfabeta
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. BMAJ: Business Management Analysis Journal, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>.
- Fitri, Yola Yuniska (2022). Syaiful Syaiful, and Mya Yuwanita Suhandi. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019." *Performance: Journal of Management and Entrepreneurship* 1.1 46-51
- Fransisca, R. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trias Sentosa , Krian Sidoarjo* Fransisca Rachmawati. 4(2), 259–264
- Handoko, T.Hani (2017). Manajemen. Edisi Revisi 2. Cetakan ke-29. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan ke 20. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayat, Muhammad Joni. "Pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak madya medan." *Manajemen dan Bisnis* 2.1 (2020): 26-32.
- Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1714>
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369–381. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97>
- Irawan, D. T. B., & Satrio, B. (2015). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia). *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 6(12), 1–19.

- Julina, Julina, et al. "Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Pada Pt. Citra Hannochs Niagantara Medan." *Jurnal Mirai Management* 7.2 (2022): 544-599.
- Kevin Arasy Ramadhan (2018) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Innet Indonesia
- Khoiriyah, Y., Arifin, R., & Mustapita, A. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*, 200-212.
- Mauliza, Putri. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 6.2 (2020): 71-81.
- Nasution, Indra Sakti, and Hazmanan Khair. 2022 "Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 5.2: 1456-1469.
- Nurasia, Jemmi. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi)." *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan* 11.01: 77-90
- Noor, Juliansyah (2013). Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Purnomo, Singgih Aji, and Zakiyatul Badriyah. "Tren Baru Perilaku Supervisi Pendidikan: Fenomena Pengawasan di Sekolah." *Jurnal Alasma: Media Informasi Dan Komunikasi Ilmiah* 3.1 (2021): 96-107.
- Presilawati, F. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh. *Jurnal Visioner & Strategis*, 5(2).

- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(S1), 439-454.
- Presilawati, F., Mimiasri, M., Khalid, Z. K., & Nauval, M. D. (2022, October). The Effect Of Compensation, Work Discipline, And Career Development On Employee Performance Agency Of Statistics Center Of South Aceh. In *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat (Snppm) Universitas Muhammadiyah Metro* (Vol. 4, No. 1, pp. 211-217).
- Rima Dwining Tyas (2018), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero RU IV Cilacap).
- Rizal, Said Muhammad, and Radiman Radiman. "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 (2019): 117-128.
- Rosalinda, Nurjanah Rahayuningsih, and Samsul Anwar. "Pengaruh Promosi Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)." *Jurnal Investasi* 7.1 (2021): 60-67.
- Sagita, Fitri, and Waizul Qarni. 2022 "Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan." *Journal of Vision and Ideas (VISA)* 2.3 : 38-46
- Sembiring, Rena Wahyuni Br, Rasmulia Sembiring, and Nikous S. Sihombing. 2022. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Binjai." *Jurnal Prointegrita* 6.3 47-59.)
- Septyandi, Chandra Budhi, and Eko Susanto. 2020 "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ." *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen* 2.2: 36-46.
- Stefanus Hans Budiman dan Kristin Handayani (2020) Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Makmur Berkas Solusi (MBS) Jakarta Utara
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>

- Sukaisih, Dewi. 2020 "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 1.3: 216-230.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Supomo R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya.
- Syahza, 2019, *Buku Ajar: Metodologi Penelitian Sosial*, Fakultas Pertanian. Unri, Pekanbaru.
- Untari, Dewi. "Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia." *Jurnal Cano Ekonomos* 7.1 (2018): 1-15.
- Wahyuni, Tri, and Abd Rasyid Syamsuri. "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan." *Jurnal Bisnis Mahasiswa* 1.2 (2021): 91-107.
- Wau, 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4.2
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-Msdm-2019.pdf>

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap** **Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Aceh Barat**

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada fakultas Ekonomi Universitas Muhammdiyah Aceh (UNMUHA). Saya sangat menghargai bantuan saudara-saudari yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada saudara-saudari sendiri. Berilah (✓) pada jawaban yang sesuai.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Identitas Saya

1. Jenis Kelamin

- Laki-laki

- Perempuan

2. Usia

- 21-29 tahun

- 30-39 tahun

- 40-49 tahun

- > 50 tahun

3. Status Perkawinan

- Menikah

- Belum Menikah

- Pernah Menikah

4. Pendidikan

- Diploma

- Sarjana

- Pascasarjana

5. Jumlah penghasilan saya perbulan

- Rp 1.100.000-Rp 3.000.000
- Rp 3.100.000-Rp 4.000.000
- Rp 4.100.000-Rp 5.000.000
- > Rp 5.000.000

B. Variabel Penelitian

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2.	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan saya					
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4.	Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
5.	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan					

2. Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki kemampuan mempengaruhi kedisiplinan pegawai					
2.	Saya dapat menjadi panutan yang baik terhadap para pegawai					
3.	Pemimpin saya memberikan gaji dan kesejahteraan terhadap para pegawainya					
4.	Pemimpin saya memiliki keadilan yang sama antar pegawai					
5.	Pemimpin saya memberikan tindakan yang nyata terkait kedisiplinan pegawai					

3. Variabel Pengawasan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya dengan mudah melakukan pekerjaan dengan mengikuti penetapan standar operasional prosedur.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.					
3.	Pemimpin memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan kesalahan.					
4.	Saya selalu dapat memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi.					

4. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Penerangan yang baik akan membantu kelancaran dalam bekerja					
2.	Memiliki udara yang baik akan membantu kelancaran dalam bekerja					
3.	Lingkungan kerja yang tenang akan membantu kelancaran pegawai dalam bekerja					
4.	Lingkungan kerja yang bersih akan membuat pegawai bekerja secara efektif dan efisien					
5.	Lingkungan kerja yang aman akan membuat pegawai lebih tenang dalam bekerja					

Lampiran 2

MASTER TABEL KARAKTERISTIK RESPONDEN

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Status Perkawinan	Pendidikan	Penghasilan Perbulan
1	Perempuan	21-29 tahun	DIPLOMA	Belum Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
2	Laki-Laki	30-39 tahun	SARJANA	Pernah Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
3	Laki-Laki	40-49 tahun	SARJANA	Menikah	> Rp. 5.000.000
4	Perempuan	30-39 tahun	DIPLOMA	Belum Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
5	Perempuan	40-49 tahun	SARJANA	Menikah	Rp 4.100.000- Rp 5.000.000
6	Perempuan	30-39 tahun	DIPLOMA	Belum Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
7	Perempuan	21-29 tahun	DIPLOMA	Belum Menikah	Rp 1.100.000- Rp 3.000.000
8	Perempuan	> 50 tahun	PASCASARJANA	Menikah	> Rp. 5.000.000
9	Laki-Laki	21-29 tahun	DIPLOMA	Belum Menikah	Rp 1.100.000- Rp 3.000.000
10	Laki-Laki	40-49 tahun	SARJANA	Menikah	Rp 4.100.000- Rp 5.000.000
11	Perempuan	30-39 tahun	SARJANA	Belum Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
12	Perempuan	21-29 tahun	SARJANA	Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
13	Laki-Laki	30-39 tahun	SARJANA	Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
14	Perempuan	21-29 tahun	SARJANA	Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
15	Laki-Laki	21-29 tahun	DIPLOMA	Belum Menikah	Rp 1.100.000- Rp 3.000.000
16	Perempuan	30-39 tahun	SARJANA	Menikah	Rp 4.100.000- Rp 5.000.000
17	Laki-Laki	30-39 tahun	SARJANA	Belum Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
18	Perempuan	30-39 tahun	DIPLOMA	Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
19	Perempuan	21-29 tahun	DIPLOMA	Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
20	Laki-Laki	21-29 tahun	DIPLOMA	Belum Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
21	Laki-Laki	21-29 tahun	DIPLOMA	Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
22	Laki-Laki	30-39 tahun	SARJANA	Belum Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
23	Laki-Laki	40-49 tahun	SARJANA	Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
24	Laki-Laki	21-29 tahun	DIPLOMA	Menikah	Rp 1.100.000- Rp 3.000.000
25	Laki-Laki	30-39 tahun	SARJANA	Menikah	Rp 4.100.000- Rp 5.000.000
26	Perempuan	21-29 tahun	SARJANA	Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
27	Perempuan	40-49 tahun	PASCASARJANA	Menikah	> Rp. 5.000.000
28	Perempuan	30-39 tahun	DIPLOMA	Menikah	Rp 4.100.000- Rp 5.000.000
29	Perempuan	30-39 tahun	SARJANA	Menikah	Rp 4.100.000- Rp 5.000.000
30	Perempuan	30-39 tahun	DIPLOMA	Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
31	Perempuan	21-29 tahun	DIPLOMA	Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
32	Perempuan	30-39 tahun	DIPLOMA	Menikah	Rp 4.100.000- Rp 5.000.000
33	Laki-Laki	21-29 tahun	SARJANA	Belum Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
34	Laki-Laki	30-39 tahun	SARJANA	Menikah	Rp 4.100.000- Rp 5.000.000
35	Laki-Laki	40-49 tahun	PASCASARJANA	Menikah	> Rp. 5.000.000
36	Laki-Laki	40-49 tahun	PASCASARJANA	Pernah Menikah	> Rp. 5.000.000
37	Laki-Laki	30-39 tahun	SARJANA	Menikah	Rp 4.100.000- Rp 5.000.000
38	Laki-Laki	30-39 tahun	SARJANA	Belum Menikah	Rp 4.100.000- Rp 5.000.000
39	Laki-Laki	21-29 tahun	DIPLOMA	Belum Menikah	Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
40	Laki-Laki	40-49 tahun	PASCASARJANA	Menikah	Rp 4.100.000- Rp 5.000.000

Lampiran 3

MASTER TABEL KUESIONER

NO	KINERJA PEGAWAI						DISIPLIN KERJA						PENGAWASAN KERJA					LINGKUNGAN KERJA					
	1	2	3	4	5	Y	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	X2	1	2	3	4	5	X3
1	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	4	19	5	4	5	5	19	4	4	5	4	5	22
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	5	4	4	22
3	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	4	21	4	4	5	5	18	4	4	5	5	4	22
4	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	5	20	5	4	4	4	17	5	4	4	5	5	23
5	3	5	5	5	4	22	4	3	5	5	4	21	3	5	5	4	17	4	4	4	4	4	20
6	3	5	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22	3	5	4	5	17	3	3	3	3	3	15
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	22
8	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	22
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	3	4	5	5	22
11	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	19	4	3	3	4	4	18
12	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	17	5	5	4	4	5	23
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	5	5	4	22
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	23

15	4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	5	3	4	4	3	19
16	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	5	4	4	5	5	23
17	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	5	5	4	4	5	23
18	5	4	4	5	4	22	3	5	5	5	4	22	5	4	5	4	18	5	5	4	4	4	22
19	4	3	3	3	2	15	2	2	2	2	2	10	4	3	3	2	12	4	5	5	4	4	22
20	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	20	5	5	4	3	3	20
21	5	5	4	3	5	22	4	4	4	4	3	19	5	5	3	5	18	4	4	4	4	4	20
22	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	19	5	4	4	4	5	22
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	22
24	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	17	5	5	5	4	4	23
25	4	5	4	4	4	21	4	2	4	4	4	18	4	5	4	4	17	5	5	4	4	4	22
26	4	4	5	3	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	5	5	22	4	3	3	4	4	18	4	4	5	5	18	4	5	4	5	4	22
29	4	4	3	3	5	19	3	3	4	4	4	18	4	4	3	5	16	3	3	3	4	3	16
30	4	5	5	4	5	23	4	3	4	5	5	21	4	5	4	5	18	4	4	4	3	3	18
31	5	5	4	5	5	24	4	3	3	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	23
32	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	18	3	3	3	4	4	17

33	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	19	4	5	4	3	4	20
34	4	4	4	5	5	22	4	3	3	4	4	18	4	4	5	5	18	4	4	4	5	4	21
35	4	4	4	5	5	22	4	3	3	4	4	18	4	4	5	5	18	5	5	4	4	5	23
36	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	19	5	5	4	4	4	22
37	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	4	19	4	5	5	5	19	4	5	4	5	4	22
38	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15
39	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	16	5	5	4	5	5	24
40	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	3	18	5	4	4	4	17	3	4	5	3	3	18

Lampiran 4

SPSS OUT PUT

Frequency Table

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	52,5	52,5	52,5
	Perempuan	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-29 tahun	15	37,5	37,5	37,5
	31-39 tahun	16	40,0	40,0	77,5
	41-49 tahun	8	20,0	20,0	97,5
	> 50 tahun	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Status Perkawinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	16	40,0	40,0	40,0
	Belum Menikah	19	47,5	47,5	87,5
	Pernah Menikah	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	25	62,5	62,5	62,5
	Sarjana	13	32,5	32,5	95,0
	Pascasarjana	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Penghasilan Per Bulan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 1.100.000-Rp 3.000.000	4	10,0	10,0	10,0
	Rp 3.100.000-Rp 4.000.000	20	50,0	50,0	60,0
	Rp 4.100.000-Rp 5.000.000	11	27,5	27,5	87,5
	> Rp 5.000.000	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Deksripsi Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7,5	7,5	7,5
	S	21	52,5	52,5	60,0
	SS	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	21	52,5	52,5	55,0
	SS	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7,5	7,5	7,5
	S	19	47,5	47,5	55,0
	SS	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10,0	10,0	10,0
	S	15	37,5	37,5	47,5
	SS	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	S	13	32,5	32,5	35,0
	SS	26	65,0	65,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Deksripsi Kuesioner Variabel Disiplin Kerja**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	KS	5	12,5	12,5	15,0
	S	25	62,5	62,5	77,5
	SS	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,0	5,0	5,0
	KS	14	35,0	35,0	40,0
	S	15	37,5	37,5	77,5
	SS	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,5	2,5	2,5
KS	4	10,0	10,0	12,5
S	24	60,0	60,0	72,5
SS	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,5	2,5	2,5
KS	1	2,5	2,5	5,0
S	23	57,5	57,5	62,5
SS	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,5	2,5	2,5
KS	2	5,0	5,0	7,5
S	24	60,0	60,0	67,5
SS	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Deksripsi Kuesioner Variabel Pengawasan Kerja**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	5,0	5,0	5,0
S	22	55,0	55,0	60,0
SS	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	2,5	2,5	2,5
S	22	55,0	55,0	57,5
SS	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10,0	10,0	10,0
	S	15	37,5	37,5	47,5
	SS	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	S	13	32,5	32,5	35,0
	SS	26	65,0	65,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Deksripsi Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	12,5	12,5	12,5
	S	15	37,5	37,5	50,0
	SS	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	17,5	17,5	17,5
	S	18	45,0	45,0	62,5
	SS	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	12,5	12,5	12,5
	S	27	67,5	67,5	80,0
	SS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	15,0	15,0	15,0
	S	23	57,5	57,5	72,5
	SS	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	17,5	17,5	17,5
	S	20	50,0	50,0	67,5
	SS	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Reabilitas dan Validitas Variabel Kinerja Pegawai**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	17,83	3,789	,220	,787
Y2	17,72	3,128	,651	,639
Y3	17,78	3,102	,542	,673
Y4	17,72	2,871	,598	,648
Y5	17,55	3,126	,523	,680

Reabilitas dan Validitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16,43	5,687	,717	,848
X1.2	16,70	5,190	,644	,875
X1.3	16,35	5,515	,767	,836
X1.4	16,18	5,584	,802	,830
X1.5	16,25	5,936	,650	,863

Reabilitas dan Validitas Variabel Pengawasan Kerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,671	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13,42	2,302	,206	,749
X2.2	13,37	1,830	,591	,523
X2.3	13,35	1,669	,501	,571
X2.4	13,17	1,687	,556	,531

Reabilitas dan Validitas Variabel Pengawasan Kerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	5

Item-Total Statistics

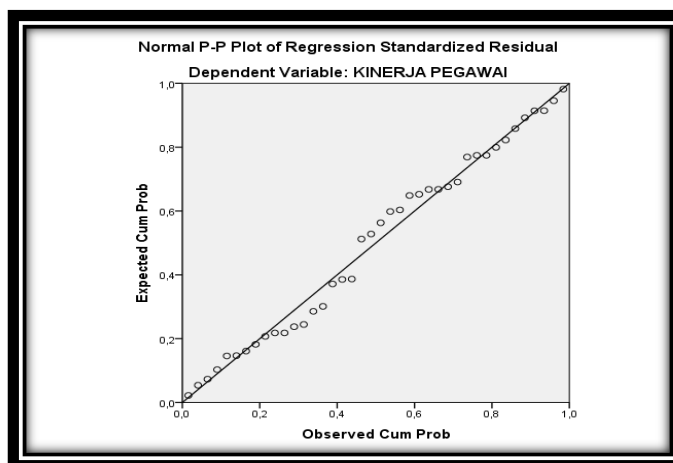
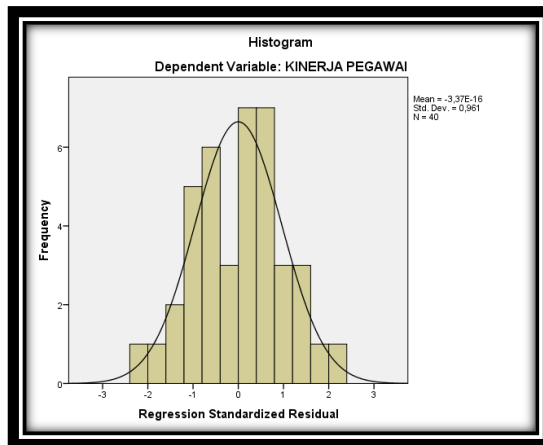
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16,55	3,228	,623	,606
X3.2	16,72	3,640	,413	,698
X3.3	16,85	4,131	,363	,711
X3.4	16,80	3,856	,403	,698
X3.5	16,78	3,307	,591	,621

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61435371
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,079
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Charts



Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

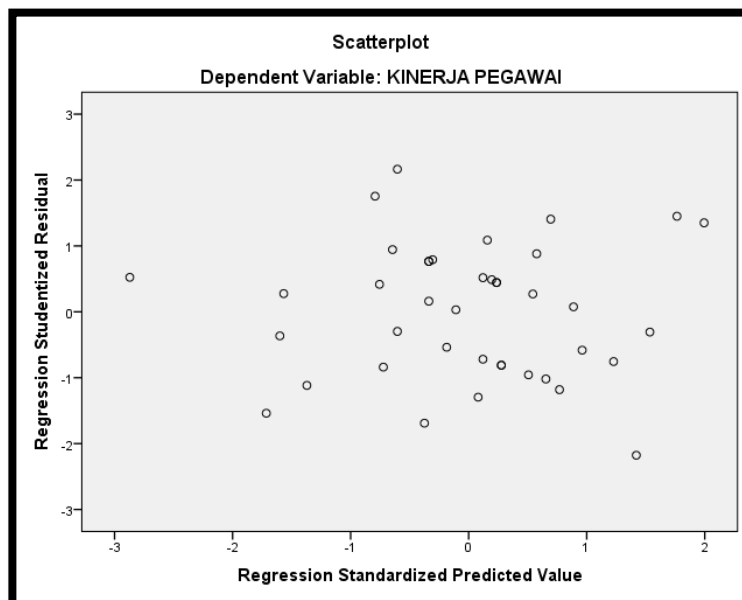
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN KERJA	,664	1,505
	PENGAWASAN KERJA	,464	2,157
	LINGKUNGAN KERJA	,591	1,691

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,36	22,92	21,05	,937	40
Std. Predicted Value	-2,871	1,994	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,285	1,151	,504	,170	40
Adjusted Predicted Value	17,79	22,96	21,05	,999	40
Residual	-3,381	3,516	,000	1,614	40
Std. Residual	-2,012	2,093	,000	,961	40
Stud. Residual	-2,176	2,164	,000	1,015	40
Deleted Residual	-3,955	3,761	,003	1,804	40
Stud. Deleted Residual	-2,303	2,288	,000	1,036	40
Mahal. Distance	,146	17,340	2,925	3,010	40
Cook's Distance	,000	,201	,030	,044	40
Centered Leverage Value	,004	,445	,075	,077	40

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji Heteroskedasitas
Charts


Uji Hipotesis Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,502 ^a	,252	,190	1,680

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34,261	3	11,420	4,045	,014 ^b
	Residual	101,639	36	2,823		
	Total	135,900	39			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,676	4,566		3,462	0,004
	DISIPLIN KERJA	,288	,169	,302	4,706	0,001
	PENGAWASAN KERJA	,250	,273	,194	2,916	0,000
	LINGKUNGAN KERJA	,215	,220	,183	3,976	0,004

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Lampiran 5

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197

45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663

36	2,719	2,339	2,028	1,688		86	2,634	2,281	1,988	1,663
37	2,715	2,336	2,026	1,687		87	2,634	2,281	1,988	1,663
38	2,712	2,334	2,024	1,686		88	2,633	2,280	1,987	1,662
39	2,708	2,331	2,023	1,685		89	2,632	2,280	1,987	1,662
40	2,704	2,329	2,021	1,684		90	2,632	2,280	1,987	1,662
41	2,701	2,327	2,020	1,683		91	2,631	2,279	1,986	1,662
42	2,698	2,325	2,018	1,682		92	2,630	2,279	1,986	1,662
43	2,695	2,323	2,017	1,681		93	2,630	2,278	1,986	1,661
44	2,692	2,321	2,015	1,680		94	2,629	2,278	1,986	1,661
45	2,690	2,319	2,014	1,679		95	2,629	2,277	1,985	1,661
46	2,687	2,317	2,013	1,679		96	2,628	2,277	1,985	1,661
47	2,685	2,315	2,012	1,678		97	2,627	2,277	1,985	1,661
48	2,682	2,314	2,011	1,677		98	2,627	2,276	1,984	1,661
49	2,680	2,312	2,010	1,677		99	2,626	2,276	1,984	1,660
50	2,678	2,311	2,009	1,676		100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

N	Nilai kritis	N	Nilai kritis
1	0,997	51	0,279
2	0,997	52	0,279
3	0,997	53	0,279
4	0,495	54	0,279
5	0,878	55	0,266
6	0,811	56	0,266
7	0,754	57	0,266
8	0,707	58	0,266
9	0,666	59	0,266
10	0,632	60	0,254
11	0,602	61	0,254
12	0,576	62	0,254
13	0,553	63	0,254
14	0,534	64	0,254
15	0,514	65	0,244
16	0,497	66	0,244
17	0,482	67	0,244
18	0,468	68	0,244
19	0,456	69	0,244
20	0,444	70	0,235
21	0,433	71	0,235
22	0,423	72	0,235
23	0,413	73	0,235

24	0,404	74	0,235
25	0,396	75	0,235
26	0,388	76	0,227
27	0,381	77	0,277
28	0,374	78	0,227
29	0,367	79	0,277
30	0,361	80	0,220
31	0,355	81	0,220
32	0,349	82	0,220
33	0,344	83	0,220
34	0,339	84	0,220
35	0,334	85	0,213
36	0,329	86	0,213
37	0,325	87	0,213
38	0,320	88	0,213
39	0,316	89	0,213
40	0,312	90	0,207
41	0,308	91	0,207
42	0,304	92	0,207
43	0,301	93	0,207
44	0,297	94	0,207
45	0,294	95	0,202
46	0,291	96	0,202
47	0,288	97	0,202
48	0,284	98	0,202
49	0,281	99	0,202
50	0,279	100	0,194