

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PENGENDALIAN
PENDUDUK DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

CUT SRI MAWADDAH

NPM: 2302120213



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

CUT SRI MAWADDAH
NPM: 2302120213

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

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

Dr. Fuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Ikbal Ramzani P, S.E., M.E
NIK. 19930128 201111 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

CUT SRI MAWADDAH
NPM: 2302120213

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 13 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Sekretaris

Ikbal Ramzani P, S.E., M.E
NIK. 19930128 201111 1 001

Anggota

Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Yuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 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, 20 Agustus 2025

Yang Menyatakan



CUT SRI MAWADDAH

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Cut Sri Mawaddah
NPM : 2302120213
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, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA.

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 : 20 Agustus 2025

Banda Aceh, 20 Agustus 2025
Yang Menyatakan



CUT SRI MAWADDAH

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya”*. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Suryani Murad, S.E., M.SI, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Bapak Ikbal Ramzani. P, SE, ME Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
5. Ayahanda (T. Yusad) dan Ibunda (Hanidar) beserta keluarga tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
6. Suami tercinta (Bambang Krisman) dan anakku tersayang (Furqan Khairul Azzam) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Serta teman-teman seperjuang Diploma III Lanjutan Kelas Abdya (Sri, Julita, Salmiah, Suriana, Maya, Darmawan dan Ronny) 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. Amin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 16 Juli 2025
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	8
1.3 Tujuan penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	11
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 12
2.1 Landasan Teoritis	12
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	15
2.1.1.3 Cara Mengukur Kinerja.....	17
2.1.2 Disiplin Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
2.1.2.2 Tujuan Penerapan Disiplin Kerja	21
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	22
2.1.3 Budaya Kerja	24
2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja.....	24
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja	26
2.1.3.3 Indikator Budaya Kerja	27
2.1.4 Lingkungan Kerja	28
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	28
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .	30
2.1.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	31
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	32
2.2 Penelitian Sebelumnya	34
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	38

2.4 Kerangka Pemikiran	41
2.5 Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Desain Penelitian	43
3.1.1 Tujuan Peneliatian	43
3.1.2 Jenis Penelitian	43
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	45
3.1.4 Horizon Waktu	45
3.1.5 Unit Analisis	45
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	46
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	47
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	48
3.5 Teknik Analisis Data	50
3.6 Pengujian Data.....	51
3.6.1 Pengujian Vadilitas.....	51
3.6.2 Pengujian Reabilitas	51
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	51
3.7 Pengujian Hipotesis	53
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	55
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.2 Hasil Penelitian	55
4.2.1 Karakteristik Responden	56
4.2.2 Pengujian Data	56
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	58
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	63
2.4.2.1 Uji Normalitas	65
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	65
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	67
4.2.5 Pengujian Hipotesis	68
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	72
4.3 Implikasi Penelitian	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.2 Daftar Absensi Ketidak Hadiran Pegawai	7
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	37
Tabel 3.1 Horizon Waktu	43
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai	44
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	46
Tabel 3.4 Definisi Operasional	47
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4.2 Usia Responden.....	57
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	57
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	58
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	58
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pelatihan	60
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	61
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	62
Tabel 4.9 Uji Validitas Instrumen Penelitian	64
Tabel 4.10 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	67
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	71
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1 Uji Normalitas	66
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	68

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PENGENDALIAN
PENDUDUK DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

CUT SRI MAWADDAH
NPM :2302120213

Pembimbing 1. Suryani Murad, SE, M.Si
Pembimbing 2. Ikbal Ramzani. P, SE, ME

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yakni bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja. Semakin disiplinnya pegawai serta semakin bagus budaya kerja yang ada dan semakin bagus juga lingkungan kerja maka semakin besar peluang bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai/karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan instansi.

Faktor terpenting dalam instansi adalah kinerja pegawai, oleh sebab itu kinerja pegawai wajib diperhatikan oleh instansi. untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu organisasi diperlukan pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan instansi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Secara kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapian dan ketelitian. sedangkan secara kuantitas kerja adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi

maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi.

Anwar dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai

Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Mengenai kinerja pegawai, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai beberapa diantaranya yaitu, disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting terutama menyangkut dengan kinerja pegawai. Oleh sebab itu disiplin kerja merupakan sesuatu yang

harus ditanamkan kepada setiap pegawai. Kedisiplinan pegawai menjadi kunci terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Kedisiplinan merupakan suatu kehendak serta kesediaan pegawai guna memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan, kedisiplinan yang baik harus diterapkan oleh seorang pegawai supaya bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya guna menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan instansi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai itu sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan setiap organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi /sikap hormat yang berada pada diri pegawai terhadap peraturan serta ketetapan yang ada.

Menurut Sinambela dalam Hardiansyah, Susanto dan Yulia (2024:3) disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai budaya kerja. Budaya kerja dalam suatu instansi pemerintah diperlukan untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan tugas-

tugasnya serta berperan sebagai alat yang dapat mempengaruhi pegawai untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang sudah ditetapkan pada instansi.

Budaya kerja memiliki peran untuk meningkatkan kesadaran diri pegawai akan nilai-nilai yang ada dalam pekerjaannya, apabila nilai-nilai yang ada dalam instansi telah diterapkan oleh semua anggota pegawai maka menimbulkan perilaku pegawai pada saat bekerja yang mengarah pada pencapaian hasil kerja kerja yang positif, selain itu penerapan budaya kerja akan menimbulkan rasa kepemilikan yang kuat terhadap instansi dan pekerjaannya, sehingga menimbulkan komitmen pada pegawai.

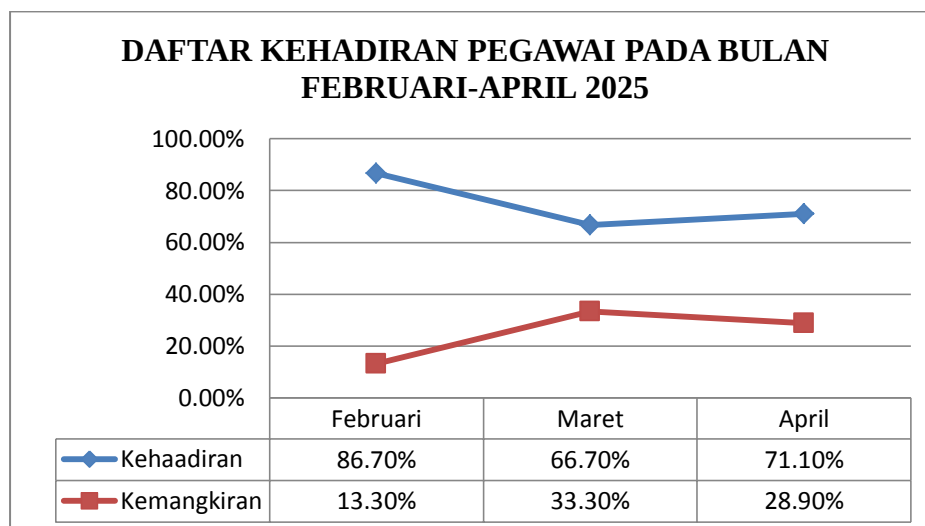
Menurut Hendra dalam Khalik, Hamzah dan Sapada (2023:190) bahwa budaya kerja adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu instansi dengan instansi lainnya adalah budayanya.

Selain dari disiplin kerja dan budaya kerja yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja pegawai. Dalam suatu instansi, lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja,

maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai, yang ada di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut pendapat dari Oktavianus dalam Triono dan Aditya (2024:861) lingkungan kerja tertuju pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja, ini mencakup aspek-aspek seperti desain ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, serta hubungan antar pegawai dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan kondisi yang aman dan nyaman untuk bekerja, tetapi juga mempromosikan kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keberhasilan instansi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 2 Mei 2025 dengan mewawancara 20 pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya diketahui permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu masih ada kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi, seperti melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik, kedisiplinan yang baik serta tingkat kehadiran atau absensi pegawai meningkat. Akan tetapi pegawai yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan saat ini masih ada yang belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan instansi.



Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa jumlah 45 pegawai presentase kehadiran pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan mengalami penurunan, dapat terlihat pada bulan Maret menurun hingga 66,70%, sedangkan kemangkiran meningkat hingga 33,3%, baik itu di sebabkan oleh cuti sakit, cuti besar, cuti melahirkan maupun cuti besar lainnya. Hal ini dapat mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja sehingga hal ini menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten Aceh Barat Daya.

Sedangkan mengenai disiplin kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten Aceh Barat Daya, fenomena yang sering terjadi adalah masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh Instansi, dimana ada beberapa pegawai yang masuk tidak tepat waktu, serta ada beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan apapun. Selain itu masih ada

beberapa pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Berikut daftar absensi ketidak hadirannya pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya

Tabel 1.2
Daftar Absensi Ketidak Hadiran Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya Pada Bulan Februari-April 2025

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			Terlambat Masuk
		Izin	Sakit	Absen	
Februari	45 Orang	3	2	0	1
Maret	45 Orang	9	3	1	2
April	45 Orang	7	1	2	3

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa ketidak hadirannya pegawai pada bulan April belum maksimal, baik itu karena keterangan sakit maupun terlambat masuk kantor. Belum maksimalnya tingkat ketidak hadirannya pegawai itu menandakan bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten Aceh Barat Daya.

Selain disiplin kerja, budaya kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten Aceh Barat. Dimana masih ada beberapa pegawai yang kurang menikmati pekerjaan yang telah diberikan sehingga terlambat dalam menyelesaikannya. Perbedaan sikap antar pegawai juga membuat kinerja instansi semakin menurun misalkan belum bisa bekerja sama dengan baik antar pegawai

yang akan menyebabkan tertundanya pekerjaan, belum optimalnya sikap dalam melayani masyarakat yang ingin berkonsultasi. Yang seharusnya pegawai mengikuti prosedur instansi yang sudah ditetapkan karena sikap dan perilaku pegawai sangat menentukan keberhasilan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten Aceh Barat.

Kemudian mengenai lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya setelah mewawancari pegawai bahwa fenomena yang terjadi yaitu lingkungan kerja secara fisik masih belum maksimal, hal ini terjadi karena ada beberapa ruangan kerja yang sempit serta kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file. Sedangkan di lingkungan non fisik dimana komunikasi antara sesama pegawai dan pemimpin dengan pegawai ada beberapa pegawai yang masih kurang baik. Hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Aceh Barat Daya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang seberapa besar pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Apakah budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Apakah disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris adanya pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan

Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan bahan bacaan mengenai ilmu sumber daya manusia khususnya pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai khususnya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya, baik bagi peneliti, pembaca, maupun pengelola Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Obyek penelitian yang berfokus untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu mengenai sesuatu hal yang bersifat objektif. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas instansi, apakah kinerja instansi sudah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang/kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja.

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Menurut Kharismasyah dalam Ridwan dan Mursalim (2023:168) kinerja adalah perilaku dunia nyata yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Kristianti dalam Syahputra Bradi dan susanti (2023:1077) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan

kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Sedangkan Menurut Jacobson dalam Arifah, Khojin dan Aisyah (2024:1249) kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Anwar dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi dalam Novitasari dan Bkagri (2023:974) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tanpa melanggar hukum, dan tidak melanggar moral dan etika.

Menurut Jacobson dalam Yanti dan Musyidi (2022:283) kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitu sendiri.

Menurut mangkunegara dalam Rachmawati, Widowati dan Wahyuningsih, (2023:341) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor Internal Pegawai.
Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Riyadi dalam Nasution dan Rizky (2024:174) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja. Pada penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Dharma dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59) bahwa indikator dari kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas, adalah ukuran jumlah hasil kerja unit maupun siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Dharma (2022:78) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Ketelitian kerja, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Fadel dalam Nabawai (2022:180) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.1.4 Cara Mengukur Kinerja

Menurut Akbar dalam Safitri dan Kasmari (2022: 17) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan.
Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.
2. Kualitas pekerjaan.
Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu.
Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
Kehadiran.
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
4. Kemampuan Kerja Sama.
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap hormat pegawai untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin pegawai buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika pegawai patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin pegawai baik.

Menurut Yuliana dalam Khalik, Hamzah dan Sapada (2023:188) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu perlakuan konsisten dari lingkungan kerja atau pimpinan di organisasi. Lingkungan kerja dan pimpinan di organisasi yang berdisiplin tinggi merupakan *role model* yang berperan aktif untuk perkembangan disiplin diri. Disiplin diri memiliki peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi, di mana melalui disiplin diri seorang pegawai dapat menghargai dirinya sendiri serta menghargai pegawai lainnya.

Menurut Hilmi dalam Siregar, Jayanti dan Halim (2024:327) disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan

perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Sedangkan menurut Wulandari dalam Harpis dan Harahap (2023:213) menyatakan bahwa disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Menurut Sinambela dalam Hardiansyah, Susanto dan Yulia (2024:3) disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendukung karyawan dalam memenuhi tuntutan dan memenuhi sebuah ketentuan yang berlaku.

Menurut Jufizen dalam Mawarni, Ahyaruddin dan Fitriana (2024:449) disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga instansi dapat memperoleh hasil yang optimal.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Jufizen dalam Mawarni, Ahyaruddin dan Fitriana (2024:450) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan

harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. **Balas Jasa**
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.
4. **Keadilan**
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.
5. **Pengawasan Melekat**
Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.
6. **Sanksi Hukuman**
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.
7. **Ketegasan**
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.
8. **Hubungan Kemanusiaan**
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal.

2.1.2.3 Tujuan Penerapan Disiplin Kerja

Penerapan kedisiplinan kerja memiliki beberapa tujuan. Menurut Sehendro dalam Wulandari dan Nurhayati (2023:52) bahwa tujuan dari disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin kerja dapat membentuk perilaku pegawai
Sesuai peraturan yang diterapkan atau disusun oleh lembaga. Peraturan tersebut disusun untuk kepentingan lembaga jangka panjang. Efektivitas lembaga akan menurun apabila peraturan yang disepakati telah dilanggar. Disiplin kerja merupakan kekuatan untuk menegakkan peraturan. Disiplin kerja dapat membentuk lembaga lebih efektif dalam mencapai tujuannya.
2. Disiplin kerja dapat menumbuhkan dan mempertahankan rasa percaya sekaligus rasa hormat.
Rasa percaya dan rasa hormat tersebut bisa dirasakan antar pegawai maupun pimpinan lembaga.
3. Disiplin kerja dapat membentuk hubungan yang lebih positif.
Hubungan positif tersebut dirasakan antar pegawai maupun pimpinan lembaga.
4. Disiplin kerja dapat membantu dan membentuk pegawai lebih efektif dalam bekerja. Pegawai yang memiliki sikap disiplin dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penerapan disiplin kerja dapat menguntungkan lembaga di masa yang akan datang.
5. Prestasi pegawai dapat ditingkatkan dengan kedisiplinan. Pencapaian maksimal dapat dicapai dengan membentuk sikap disiplin.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada penelitian ini menggunakan indikator menurut pendapat Rivai dalam Khalik, Hamzah dan Sapada (2023:188) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.

Menurut Hilmi (2022:25) mengemukakan ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
 Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
2. Teladan Pimpinan
 Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, seperti berdisiplinan, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan.
3. Balas Jasa
 Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai kepada perusahaan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
4. Keadilan
 Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperalakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
5. Waskat (Pengawasan Melekat)
 Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi Hukuman
 Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indiscipliner pegawai akan berkurang.
7. Ketegasan
 Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.
8. Hubungan kemanusiaan
 Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horizontal.

Beda hal nya menurut Kinasih dalam Martindo dan Sutardjo (2023:257)

bahwa beberapa indikator Disiplin Kerja yaitu sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja
2. Ketepatan jam pulang kerumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai.

2.1.3 Budaya Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kerja

Budaya dalam pekerjaan adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang tercermin dalam sikap atau prilaku yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Pelaksanaan budaya dalam pekerjaan mempunyai arti untuk mengubah sikap pegawai untuk mencapai produktivitas kerja tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Menurut Hendra dalam Khalik, Hamzah dan Sapada (2023:190) bahwa budaya kerja adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari instansi lainnya adalah budayanya. Hal-hal tersebut penting dan karena itu perlu dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal tersebut harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, sesuai kondisi, waktu dan ruang.

Menurut Rivai dalam Farid (2022:3) menyatakan bahwa budaya kerja adalah nilai, karakteristik, dan atribut yang dimiliki suatu pemerintah dan

dijalankan oleh setiap pekerja. Secara akumulatif, budaya kerja akan terlihat dari praktik kepemimpinan, perilaku karyawan, fasilitas tempat kerja, hingga kebijakan sebuah perusahaan.. Selanjutnya. Budaya kerja adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Menurut Sedarmayanti dalam Hardiansyah, Susanto dan Yulia (2024:2) budaya kerja adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Budaya kerja juga merupakan pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan.. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, metode penelitian, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan, baik dari kalangan akademisi maupun praktisi. Disamping itu juga karena sumbernya yaitu disiplin antropologi, yang sehingga sekarang belum dapat menghasilkan satu definisi yang dapat diterima oleh para peminat atau pakar dalam bidang ini.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah komponen kualitas manusia, seperti serangkaian cara kerja atau kebiasaan-kebiasaan kerja, cara pandang, nilai-nilai, sikap, dan norma yang dimiliki secara bersama serta berdasarkan suatu sistem. Budaya kerja juga merupakan salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Secara Wahyudi dalam Ridwan dan Mursalim (2023:168) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Komunikasi yang efektif
Dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku pegawai dalam berhubungan antar mereka satu sama lain, ataupun antara atasan dan bawahan.
2. Motivasi
Upaya-upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah pegawai selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras pegawai, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja.
3. Karakteristik organisasi
Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.
4. Proses-proses Administrasi,
Yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu.
5. Struktur Organisasi
Struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya.
6. Gaya Manajemen
Berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan. Bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin serta pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut.

2.1.3.3 Indikator Budaya Kerja

Menurut Enjelina dalam Hardiansyah, Susanto dan Yulia (2024:3), indikator budaya kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Kebiasaan di Tempat Kerja.
Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.
2. Peraturan di Tempat Kerja.
Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan.
3. Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja.
Di tempat kerja nilai-nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

Menurut pendapat dari Nurhadijah dalam Miladi dan Satarudin (2023:3) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator budaya kerja. Adapun indikator-indikator budaya kerja sebagai berikut:

1. Disiplin
Disiplin merupakan perilaku yang didasari pada prinsip dan kebiasaan yang berlaku di dalam ataupun luar perusahaan. Pegawai yg memiliki disiplin kerja tinggi memiliki ciri-ciri menerapkan tata tertib dengan baik, tugas & tanggung jawab yang besar, disiplin waktu, dan disiplin dalam berpakaian.
2. Keterbukaan
Siap dalam memberikan serta menerima informasi yang benar antara karyawan untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan merupakan kemampuan untuk berpendapat dan mengungkapkan perasaan dengan jujur secara langsung.
3. Saling menghargai
Perilaku yang mengapresiasi dan menghargai pencapaian serta tugas dan tanggung jawab orang lain sesama rekan kerja.
4. Kerja sama
Kesediaan untuk memberi dan mendapatkan bantuan dari karyawan lain dalam mencapai tujuan dan target organisasi

Sedangkan menurut Triguno dalam dalam Khalik, Hamzah dan Sapada (2023:190) indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi:

- a. Sikap Terhadap Pekerjaan
Yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya,
- b. Perilaku Pada Waktu Bekerja
Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.
- c. Disiplin Kerja
Dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Simajuntak dalam, Khalik, Hamzah dan Sapada (2023:189) bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Sedangkan Menurut Khoiri dalam Baso, Asniwati dan Asri (2024:219) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika

pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai.

Menurut Herdinawan dalam Yulianto Harinugroho, Rofik dan Nugroho (2024:75) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain

Menurut Mangkunegara dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59) Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan kondisi yang aman dan nyaman untuk bekerja, tetapi juga mempromosikan kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kesejahteraan psikologis pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan atau pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika para karyawan atau pegawai senang dengan lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan atau pegawai tersebut akan betah di tempat kerja mereka untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis akan menciptakan prestasi kerja karyawan atau pegawai yang tinggi..

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Farisi dan Lesmana dalam Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:398) faktor -faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Tata Ruang
Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.
- b. Penerangan
Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.
- c. Warna
Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada didalam pekerjaan kantor.

d. Pertukaran Udara

Tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi kelelahan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembabanyang dikontrol secara otomatis.

e. Musik

Menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

f. Suara

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Ada ketidak nyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pekerja melakukan aktivitasnya maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai. Menurut Sedarmayanti dalam Junaidi dan Marantika (2022:150) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik

dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berakibat dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini menggunakan pendapat dari Nitisemito dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59). Adapun indikator lingkungan kerja berdasarkan teori tersebut adalah :

1. Kebersihan

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

2. Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan lebih teliti. Penerangan dalam hal ini tidak terbuat atas pada penerangan fisik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari.

3. Pertukaran suhu udara

Pertukaran suhu udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan dari para karyawan akan terjamin.

4. Keamanan kerja

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja, sehingga akan menimbulkan ketenangan bagi karyawan dalam bekerja.

5. Suara atau musik

Suara atau kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan di lingkungan sekitar, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

6. Pewarnaan

Pewarnaan mempunyai pengaruh yang cukup besar, dalam hal ini pewarnaan bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi juga pewarnaan

mesin-mesin atau peralatan bahkan pewarnaan seragam yang dipakai karyawan.

7. Kebersamaan

Dalam lingkungan kerja perlu diciptakan iklim kebersamaan sehingga akan tercipta pula suasana keakraban yang akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja.

Menurut Budiasa dalam Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:398)

indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja
Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja
Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno dalam Putri, Rahmawati dan Rachman (2023:205)

indikator lingkungan kerja untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 4,

yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja
Suasana kerja mengacu pada kondisi di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan termasuk hubungan kerja antar orang.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, tanpa adanya saling persekongkolan antar rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja.
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan pegawai yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan untuk menunjang pekerjaan yang baik telah disempurnakan/diperbarui. Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, meski bukan barang baru, menjadi salah satu faktor pendukung proses kerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Farid (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo, artinya Jika disiplin kerja mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai akan meningkat, demikian sebaliknya. Variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo, artinya Jika pegawai memiliki budaya kerja yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo, artinya jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

Penelitian ini dilakukan oleh Nur, Abdullah dan Ali (2024) dengan judul Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil Penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten sidenreng rappang. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten sidenreng rappang

Penelitian ini dilakukan oleh Jamil, Lewenussa dan Ramdhani (2023) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong adalah disiplin kerja, alasannya karena variabel disiplin kerja memiliki perbandingan terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.

Penelitian ini dilakukan oleh Khalik, Hamzah dan Sapada (2023) dengan judul pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkaya Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkaya Kota Makassar. Sedangkan berdasarkan uji simultan

disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkaya Kota Makassar. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel lingkungan kerja dengan nilai beta sebesar 0,442 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$.

Penelitian ini dilakukan oleh Baso, Asniwati dan Asri (2024) dengan judul pengaruh interaksi pegawai, budaya kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara interaksi pegawai, budaya kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara interaksi pegawai, budaya kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto. Interaksi pegawai merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo. Farid (2022)	– Penelitian Kuantitatif	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo	– Variabel independen (disiplin kerja, budaya kerja, lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

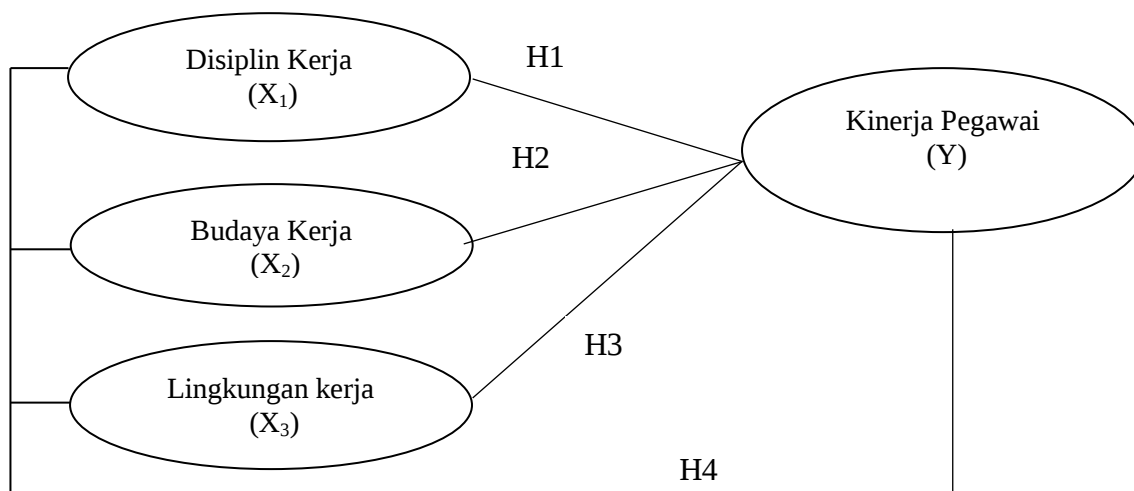
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. Nur, Abdullah dan Ali (2024)	– Penelitian Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten sidenreng rappang	– Variabel independen (Disiplin kerja dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong. Jamil, Lewenusssa dan Ramdhani (2023)	– Penelitian Kuantitatif	Disiplin kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong adalah disiplin kerja, alasannya karena variabel disiplin kerja memiliki perbandingan terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya	– Variabel independen (Kompensasi) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkaya Kota Makassar. Khalik, Hamzah dan Sapada (2023)	– Penelitian Kuantitatif	Secara parsial disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan uji simultan disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkaya Kota Makassar	– Variabel independen (disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh interaksi pegawai, budaya kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto. Baso, Asniwati dan Asri (2024)	– Penelitian Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara interaksi pegawai, budaya kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara interaksi pegawai, budaya kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto	– Variabel independen (Budaya kerja dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel interaksi pegawai - Sampel penilitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu paradigma memberikan penjelasan hubungan berbagai unsur yang diidentifikasi sebagai permasalahan yang penting. Untuk menjelaskan korelasi tiap variabel independen dan dependen, yang telah ditetapkan menggunakan studi teoritis dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran tentang hubungan antar variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen serta variabel disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya pada Baso, Asniwati dan Asri (2024)

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Disiplin kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang dalam pribadi pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh instansi. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan akan meminimalisir keterlambatan pengumpulan tugas.

Menurut Sinambela dalam Hardiansyah, Susanto dan Yulia (2024:3) disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin pegawai baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja.

2.4.2 Hubungan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya dalam pekerjaan adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang tercermin dalam sikap atau perilaku yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Pelaksanaan budaya dalam pekerjaan mempunyai arti untuk mengubah sikap pegawai untuk mencapai produktivitas kerja tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Menurut Sedarmayanti dalam Hardiansyah, Susanto dan Yulia (2024:2) budaya kerja adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Budaya kerja juga merupakan pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan.. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, metode penelitian, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan, baik dari kalangan akademisi maupun praktisi. Semakin kuat budaya kerja, berarti semakin kuat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan mengakibatkan kurang meningkatnya kinerja pada pegawai, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif dan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus diperhatikan dengan sangat hati-hati karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggal. Dengan menciptakan dan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, maka pegawai akan merasa lebih nyaman, dan tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja kerjanya. Pegawai akan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik dan hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan yang baik. Sebuah kondisi lingkungan terbilang baik apabila manusia dapat melakukan aktivitasnya secara, sehat, optimal, aman, dan nyaman.

Menurut Simajuntak dalam, Khalik, Hamzah dan Sapada (2023:189) bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal

2.5 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

- H1: Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H2: Diduga budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H3: Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H4: Diduga disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi *valid*, objektif, efisien, dan efektif.

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 ini yaitu disiplin kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Adapun

tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan/atau hipotesis tentang suatu fenomena, serta hubungan variabel dalam sebuah populasi.

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya di jalan Bukit Hijau, Komplek Perkantoran Aceh Barat Daya. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu disiplin kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian guna untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data serta informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2025 sampai dengans selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Maret 2025	April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025	Agustus 2025
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat,

Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 45 pegawai.

3.2.2 Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya

No	Unit Organisasi	Jumlah	No	Unit Organisasi	Jumlah
1	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan	1	9	Pengelola Program dan Kegiatan	1
2	Sekretariat Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan	13	10	Penyusun Rencana Peningkatan Serta Masyarakat	1

No	Unit Organisasi	Jumlah	No	Unit Organisasi	Jumlah
3	Bidang Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan	2	11	Pengadministrasi Anggaran	1
4	Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	4	12	Analisis Sistem Informasi dan Jaringan	1
5	Bidang Pengendalian Penduduk	5	13	Pramu Kebersihan	2
6	Bidang Pemberdayaan Gampong	4	14	Penjaga Keamanan	2
7	Pengelola Pemberdayaan Perlindungan Perempuan dan Anak	2	15	Petugas Penjaga Malam dan Cleaning Service	1
8	Pengadministrasi Umum	3	16	Pengemudi	2

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya Tahun 2025

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

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. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval,

digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.3
Skala Likert

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

Sumber: Arikunto (2020)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku, jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada berkaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas disiplin kerja (X_1), budaya kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas. 4. Tanggung Jawab. Nur, Abdullah dan Ali (2024:59)	Likert	A1-A4
2.	Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Yuliana dalam Khalik, Hamzah dan Sapada (2023:188)	1. Kehadiran. 2. Ketaatan terhadap peraturan 3. Ketaatan terhadap standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan 5. Etika bekerja Rivai dalam Khalik, Hamzah dan Sapada (2023:188)	Likert	B1-B5
3.	Budaya Kerja (X ₂)	Budaya kerja adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Sedarmayanti dalam Hardiansyah, Susanto dan Yulia (2024:2)	1. Kebiasaan di tempat kerja 2. Peraturan di tempat kerja 3. Nilai-nilai budaya kerja. Enjelina dalam Hardiansyah, Susanto dan Yulia (2024:3)	Likert	C1-C3

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
4.	Lingkungan Kerja (X_3)	Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada. Mangkunegara dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59)	1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Pertukaran suhu udara 4. Keamanan kerja 5. Suara/Musik 6. Pewarnaan 7. Kebersamaan Nitisemito dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59)	Likert	D1-D7

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2025)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic package for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier 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 sebagai berikut:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Budaya Kerja

X_3 = Lingkungan kerja

b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien regresi

e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas

untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2022:23). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2022:23). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2022:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

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 diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a1} = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o2} = Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a2} = Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{03} = Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a3} = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Uji F

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 pengujian :

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} = Disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a4} = Disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk, dan Pemberdayaan Perempuan (DPMP4) Kabupaten Aceh Barat Daya adalah instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam bidang pemberdayaan masyarakat, pengendalian penduduk, serta pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Dinas ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mengendalikan pertumbuhan penduduk serta memberdayakan perempuan. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk, dan Pemberdayaan Perempuan (DPMP4) Kabupaten Aceh Barat Daya saat ini yaitu ibu Nur Afni Mauliana, S.Pd,MM.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut diatas, Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan;

2. Pelaksanaan dan penyusunan program kerja tahunan jangka menengah dan jangka panjang;
3. Pelaksanaan program dan kegiatan yang berhubungan dengan Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan;
4. Penyusunan laporan hasil program dan kegiatan yang berhubungan dengan Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan;
5. Pelaksanaan administrasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan; serta
6. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 45 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan

mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	19	42,2
2	Wanita	21	46,7
Jumlah		45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin pria sebanyak 19 orang responden (42,2%) dan wanita sebanyak 21 orang responden (46,7%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	0	0
2	26-35 Tahun	6	13,3
3	36-45 Tahun	22	48,9
4	≥ 46 Tahun	17	37,8
Jumlah		45	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 0 orang (20,0%), 26-35 tahun sebanyak 6 orang (13,3%), 36-45 tahun sebanyak 22 orang (48,9%), dan ≥ 45 tahun sebanyak 17 orang (37,8%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	13	28,9
3	Diploma	3	6,7
4	Sarjana	27	60,0
5	Pasca Sarjana	2	4,4
Jumlah		45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 13 orang (28,9%), yang berpendidikan diploma sebanyak 3 orang (6,7%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 27 orang (60,0%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 2 orang (4,4%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	3	6,7
2	6-10 Tahun	8	17,8
3	11-15 Tahun	15	33,3
4	≥ 16 Tahun	19	42,2
Jumlah		45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 3 orang (6,7%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 8 orang (17,8%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 15 orang (33,3%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 19 orang (42,2%).

4.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel disiplin kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan standar kualitas yang baik.	19	42,2	18	40,0	8	17,8	0	0	0	0	4,24
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang diharapkan oleh instansi	24	53,3	13	28,9	8	17,8	0	0	0	0	4,36
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.	23	51,1	14	31,1	8	17,8	0	0	0	0	4,33
4	Saya berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	20	44,4	18	40,0	7	15,6	0	0	0	0	4,29
Nilai Rerata												4,30

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan standar kualitas yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,24(4) yang berarti setuju, saya mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang diharapkan oleh instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, saya mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,30(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X_1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh instansi	27	60,0	13	28,9	5	11,1	0	0	0	0	4,49
2	Saya mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi	22	48,9	16	35,6	7	15,6	0	0	0	0	4,33
3	Saya melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan	19	42,2	18	40,0	8	17,8	0	0	0	0	4,24
4	Saya bersikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja agar efektif dan efisien.	15	33,3	26	57,8	4	8,9	0	0	0	0	4,24
5	Saya mematuhi kode etik yang ditetapkan oleh instansi	15	33,3	21	46,7	9	20,0	0	0	0	0	4,13
	Nilai Rerata											4,29

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel disiplin kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,49(4) yang berarti setuju, saya mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, saya melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,24(4) yang

berarti setuju, saya bersikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja agar efektif dan efisien diperoleh jawaban rata-rata 4,24(4) yang berarti setuju, saya mematuhi kode etik yang ditetapkan oleh instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,13(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,29(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel budaya kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Budaya Kerja

No	Budaya Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan	15	33,3	21	46,7	9	20,0	0	0	0	0	4,13
2	Ketertiban yang diterapkan oleh pimpinan sesuai dengan kenyamanan para pegawai	14	31,1	26	57,8	5	11,1	0	0	0	0	4,20
3	Saya memiliki kesadaran untuk memprioritaskan kepentingan instansi dari pada kepentingan pribadi	23	51,1	14	31,1	8	17,8	0	0	0	0	4,33
	Nilai Rerata											4,22

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel budaya kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan diperoleh jawaban rata-rata 4,13(4) yang berarti setuju, ketertiban yang diterapkan oleh pimpinan sesuai dengan kenyamanan para pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,20(4) yang berarti setuju, saya memiliki kesadaran untuk memprioritaskan

kepentingan instansi dari pada kepentingan pribadi diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel budaya kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,22(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kebersihan ditempat kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja	27	60,0	17	37,8	1	2,2	0	0	0	0	4,58
2	Penerangan kantor yang memadai membantu pegawai bekerja secara efektif	23	51,1	14	31,1	8	17,8	0	0	0	0	4,33
3	Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik pegawai	21	46,7	19	42,2	5	11,1	0	0	0	0	4,36
4	Keamanan di tempat kerja menjamin keselamatan kerja pegawai	23	51,1	15	33,3	7	15,6	0	0	0	0	4,36
5	Penggunaan musik di kantor dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan kinerja	19	42,2	18	40,0	8	17,8	0	0	0	0	4,24
6	Warna dinding di lingkungan tempat kerja tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata	18	40,0	19	42,2	8	17,8	0	0	0	0	4,22
7	Kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik	18	40,0	26	57,8	1	2,2	0	0	0	0	4,38
	Nilai Rerata											4,35

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu kebersihan ditempat kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,58(5) yang berarti sangat setuju, penerangan kantor yang memadai membantu pegawai bekerja secara efektif diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, keamanan di tempat kerja menjamin keselamatan kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, penggunaan musik di kantor dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,24(4) yang berarti setuju, warna dinding di lingkungan tempat kerja tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata diperoleh jawaban rata-rata 4,22(4) yang berarti setuju, kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,35(4) yang berarti setuju

4.2.3 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.9
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=45)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,843	0,294	Valid
2		Kuantitas	0,601	0,294	Valid
3		Pelaksanaan Tugas.	0,926	0,294	Valid
4		Tanggung Jawab	0,893	0,294	Valid
1	Disiplin Kerja(X ₁)	Kehadiran.	0,759	0,294	Valid
2		Ketaatan terhadap peraturan	0,808	0,294	Valid
3		Ketaatan terhadap standar kerja	0,744	0,294	Valid
4		Tingkat kewaspadaan	0,416	0,294	Valid
5		Etika bekerja	0,835	0,294	Valid
1	Budaya Kerja (X ₂)	Kebiasaan di tempat kerja	0,622	0,294	Valid
2		Peraturan di tempat kerja	0,413	0,294	Valid
3		Nilai-nilai budaya kerjaa	0,761	0,294	Valid
1	Lingkungan Kerja (X ₃)	Kebersihan	0,570	0,294	Valid
2		Penerangan	0,801	0,294	Valid
3		Pertukaran suhu udara	0,383	0,294	Valid
4		Keamanan kerja	0,647	0,294	Valid
5		Suara/Musik	0,772	0,294	Valid
6		Pewarnaan	0,360	0,294	Valid
7		Kebersamaan	0,398	0,294	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,294) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.10
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,879	0,60	Handal
Budaya Kerja (X_2)	0,757	0,60	Handal
Lingkungan Kerja (X_3)	0,755	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,917	0,60	Handal

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

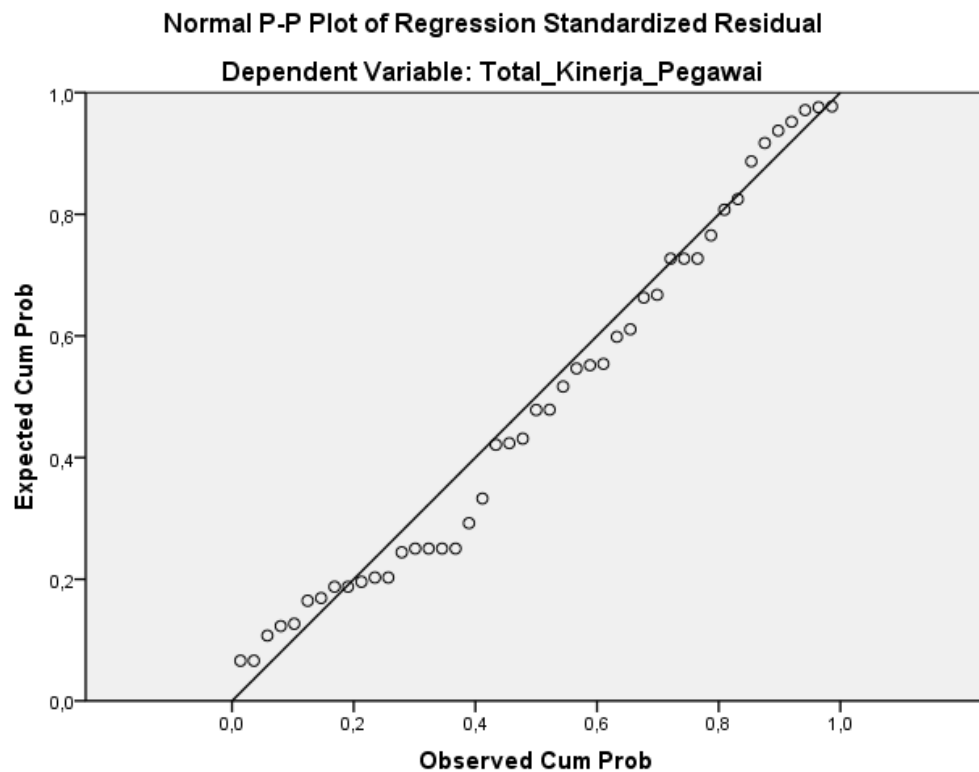
Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel disiplin kerja (X_1) dengan nilai 0,879, budaya kerja (X_2) dengan nilai 0,757, lingkungan kerja (X_3) dengan nilai 0,755 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,917. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Disiplin_Kerja	0,714	1,400
Total_Budaya_Kerja	0,291	3,441
Total_Lingkungan_Kerja	0,272	3,682

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

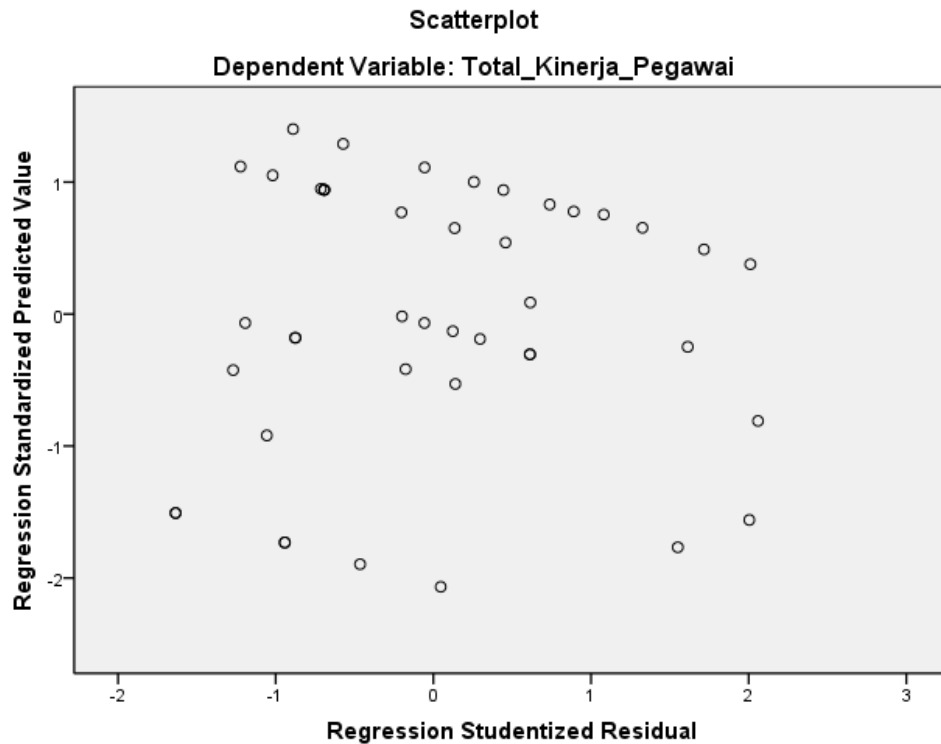
Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1), budaya kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,674	1,470		3,859	0,000
Total_Disiplin_Kerja	0,151	0,057	0,162	2,665	0,011
Total_Budaya_Kerja	0,866	0,147	0,561	5,876	0,000
Total_Lingkungan_Kerja	0,285	0,087	0,322	3,264	0,002

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan table 4.12 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,674 + 0,151X_1 + 0,866X_2 + 0,285X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_a = 5,674$

Berarti apabila variabel disiplin kerja (X_1), budaya kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 5,674.

- b. Koefisien regresi $b_1 = 0,151$

Disiplin kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,151. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel disiplin kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,151 satuan.

- c. Koefisien regresi $b_2 = 0,866$

Budaya kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,866. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap

kenaikan budaya kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,866 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,285$

Lingkungan kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,285. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,285 satuan

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja (X_1)

Pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,665) > t_{tabel} (2,020)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya, dengan tingkat signifikansi 0.05 atau 5%. Artinya semakin baik disiplin kerja (X_1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Budaya kerja (X_2)

Pada variable budaya kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (5,876) > t_{tabel} (2,020)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel budaya kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat

Daya, dengan tingkat signifikansi 0.05 atau 5%. Artinya semakin baik budaya kerja (X_2) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

c. Lingkungan kerja (X_3)

Pada variable lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung}(3,264) > t_{tabel}(2,020)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya, dengan tingkat signifikansi 0.05 atau 5%. Artinya semakin baik lingkungan kerja (X_3) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja (X_1), budaya kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285,080	3	95,027	112,285	0,000 ^a
	Residual	34,698	41	,846		
	Total	319,778	44			

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Disiplin_Kerja, Total_Budaya_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber:Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $112,285 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,833 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari

0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh disiplin kerja (X_1), budaya kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), budaya kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,944 ^a	0,891	0,884	0,920

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Disiplin_Kerja, Total_Budaya_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2025)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2022), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas diperoleh angka R sebesar 0,944. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,884 atau 88,4%. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 88,4%, sedangkan 11,6% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian

Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan disiplin kerja pegawai seperti, lebih memperhatikan disiplin kerja supaya pegawai dapat mematuhi kode etik yang ditetapkan oleh instansi. Hal ini dapat meningkatkan disiplin kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Dengan demikian penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur, Abdullah dan Ali (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan budaya kerja dengan cara lebih memperhatikan budaya kerja supaya pegawai dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, hal ini dapat meningkatkan budaya kerja sehingga besar peluang bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Baso, Asniwati dan Asri (2024) yang menyatakan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian

Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan lingkungan kerja pegawai seperti, warna agar dinding di lingkungan tempat kerja tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata. Hal ini dapat meningkatkan disiplin kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Dengan demikian penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Khalik, Hamzah dan Sapada (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja. Semakin disiplinnya pegawai serta semakin bagus budaya kerja yang ada dan semakin bagus juga lingkungan kerja maka semakin besar peluang bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya agar lebih mendorong kinerja pegawai supaya pegawai berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan standar kualitas yang baik.
2. Bagi kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya untuk lebih memperhatikan disiplin kerja supaya pegawai dapat mematuhi kode etik yang ditetapkan oleh instansi.
3. Bagi kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya agar dapat memperhatikan budaya kerja supaya pegawai dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
4. Bagi kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya supaya dapat memperhatikan lingkungan kerja pegawai warna agar dinding di lingkungan tempat kerja tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Baso, N., Asniwati, A., & Asri, A. (2024). Pengaruh Interaksi Pegawai, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Jeneponto. *Ezenza Journal (EJ)*, 3(2), 217-229.
- Fandefi, H. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kota Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 6(2), 89-99.
- Farid, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo. *Journal on Education*, 4(4), 1-8.
- Ghozali, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiansyah, M. R., Susanto, H., Yulia, I. A., & Mulia, A. P. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Malindo Feedmill Tbk. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(3).
- Jamil, A., Lewenussa, R., & Ramdhani, T. N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan kota sorong. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 43-58.
- Junaidi, J., & Marantika, A. (2022). Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai. *ECO-Fin*, 4(3), 143-160
- Khalik, A., Hamzah, M., & Sapada, M. I. A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 9(3), 187-198.
- Miladi, Y., & Satarudin, S. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram. *Jurnal Oportunitas: Ekonomi Pembangunan*, 2(2), 1-12

- Novianti, N., Ismail, A., & Irwan, A. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamasa. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 4(1).
- Nur, I., Abdullah, A. R., & Ali, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 56-65.
- Putri, C. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya. *Jasmien*, 2(03), 274-286.
- Rachmawati, T. R., Widowati, M., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(3), 338-347.
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalin, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 165-177.
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1075-1087.
- Yolanda, S., Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Aprianto, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(3), 396-405.
- Yuliantoharinugroho, Y., Rofik, M., Nugroho, H. A., & Anggraeni, E. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. *Albama: Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen*, 17(2), 72-82

LAMPIRAN I KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Aceh Barat Daya

Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai syarat tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Assalamualaikum Wr.Wb,

Peneliti merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh pada Program Studi Manajemen sedang menyusun tugas akhir. Dalam hal ini peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya dan atas waktu serta kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 46 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Lama Masa Kerja: ☐ <3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥10 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju.

LAMPIRAN I KUESIONER

Kinerja Pegawai (Y)						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan standar kualitas yang baik.					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang diharapkan oleh instansi					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.					
4	Saya berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

Disiplin Kerja (X ₁)						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh instansi					
2	Saya mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi					
3	Saya melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan					
4.	Saya bersikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja agar efektif dan efisien.					
5.	Saya mematuhi kode etik yang ditetapkan oleh instansi					

Budaya Kerja (X ₂)						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan					
2	Ketertiban yang diterapkan oleh pimpinan sesuai dengan kenyamanan para pegawai					
3	Saya memiliki kesadaran untuk memprioritaskan kepentingan instansi dari pada kepentingan pribadi					

Lingkungan Kerja (X ₃)						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kebersihan ditempat kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja					
2	Penerangan kantor yang memadai membantu pegawai bekerja secara efektif					
3	Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik pegawai					

LAMPIRAN I KUESIONER

Lingkungan Kerja (X ₃)						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
4	Keamanan di tempat kerja menjamin keselamatan kerja pegawai					
5	Penggunaan musik di kantor dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan kinerja					
6	Warna dinding di lingkungan tempat kerja tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata					
7	Kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Kinerja Pegawai (Y)					Disiplin Kerja (X1)						Budaya Kerja (X2)				Lingkungan Kerja (X3)								
	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX1	P1	P2	P3	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX3	
1	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	4	5	3	4	4	4	4	28	
2	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	17	3	4	3	10	4	3	3	4	3	3	4	24	
3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	4	5	14	5	5	3	5	5	4	5	32	
4	5	4	5	5	19	5	5	5	4	4	23	5	4	5	14	5	5	5	5	5	5	4	34	
5	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	3	4	3	10	3	3	3	3	3	4	4	23	
6	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	4	5	14	5	5	4	5	5	5	5	34	
7	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	3	4	3	10	5	3	5	3	3	5	4	28	
8	4	5	4	4	17	4	4	5	4	5	22	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	5	29	
9	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	5	5	5	4	4	3	5	31	
10	4	5	5	5	19	5	4	5	4	4	22	5	4	5	14	5	5	5	5	4	5	4	33	
11	4	5	4	4	17	4	4	5	4	5	22	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	4	28	
12	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	3	4	3	10	5	3	4	3	3	3	5	26	
13	5	4	5	5	19	5	5	4	4	4	22	4	4	5	13	5	5	5	5	5	5	4	34	
14	4	5	4	4	17	4	4	4	5	4	21	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	4	28	
15	5	4	5	5	19	5	5	4	5	4	23	4	5	5	14	5	5	4	5	5	5	5	34	
16	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	3	4	3	10	5	3	5	3	3	5	4	28	
17	4	3	4	4	15	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	5	4	4	4	5	30	
18	4	5	5	5	19	5	4	5	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	4	4	4	32	
19	4	5	4	4	17	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	5	5	4	4	4	30	
20	5	4	5	5	19	5	5	4	5	4	23	4	5	5	14	5	5	5	5	5	5	4	34	
21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	4	33	

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Kinerja Pegawai (Y)					Disiplin Kerja (X1)						Budaya Kerja (X2)				Lingkungan Kerja (X3)								
	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX1	P1	P2	P3	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX3	
22	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	5	4	4	4	29	
23	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	23	4	5	5	14	5	5	4	5	5	4	5	33	
24	5	5	5	5	20	5	5	5	3	5	23	5	3	5	13	5	5	5	5	5	3	4	32	
25	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	3	4	3	10	4	3	4	3	3	4	5	26	
26	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	22	4	4	5	13	5	5	5	5	5	5	5	35	
27	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	23	4	4	5	13	5	5	4	5	5	5	4	33	
28	4	3	4	4	15	4	4	3	3	3	17	3	3	4	10	4	4	4	4	4	3	4	27	
29	5	4	4	4	17	4	5	5	3	4	21	5	3	4	12	4	4	4	4	5	4	5	30	
30	5	4	5	5	19	5	5	4	5	4	23	4	5	5	14	5	5	5	5	5	5	4	34	
31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	5	34	
32	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	5	4	4	3	28	
33	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	21	5	5	5	15	5	5	4	4	5	5	4	32	
34	3	4	3	4	14	5	5	5	4	4	23	3	3	3	9	5	3	3	3	3	3	5	25	
35	4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	22	4	3	4	11	4	4	4	4	4	3	5	28	
36	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14	5	5	5	5	4	5	4	33	
37	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	5	29	
38	5	5	5	5	20	4	5	4	5	4	22	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	4	33	
39	3	5	3	3	14	5	5	4	5	5	24	3	4	3	10	5	3	5	3	3	5	5	29	
40	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	4	4	5	4	4	3	5	29	
41	5	4	5	5	19	4	4	5	4	4	21	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	4	33	
42	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14	5	5	5	4	5	5	4	33	
43	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	5	30	

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Kinerja Pegawai (Y)					Disiplin Kerja (X1)						Budaya Kerja (X2)				Lingkungan Kerja (X3)							
	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX1	P1	P2	P3	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX3
44	5	5	5	5	20	4	3	3	3	3	16	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	4	33
45	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	4	4	4	5	4	5	4	30

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics			
		Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4
N	Valid	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,24	4,36	4,33	4,29
Std. Deviation		,743	,773	,769	,727
Sum		191	196	195	193

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	8	17,8	17,8
	4	18	40,0	40,0
	5	19	42,2	42,2
	Total	45	100,0	100,0

Kinerja_Pegawai_P2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	8	17,8	17,8
	4	13	28,9	28,9
	5	24	53,3	53,3
	Total	45	100,0	100,0

Kinerja_Pegawai_P3				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	8	17,8	17,8
	4	14	31,1	31,1
	5	23	51,1	51,1
	Total	45	100,0	100,0

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15,6	15,6	15,6
	4	18	40,0	40,0	55,6
	5	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2
Disiplin_Kerja_P3 Disiplin_Kerja_P4 Disiplin_Kerja_P5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Disiplin_Kerja P1	Disiplin_Kerja P2	Disiplin_Kerja P3	Disiplin_Kerja P4	Disiplin_Kerja P5
N	Valid	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,49	4,33	4,24	4,24	4,13
Std. Deviation		,695	,739	,743	,609	,726
Sum		202	195	191	191	186

Frequency Table

Disiplin_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,1	11,1	11,1
	4	13	28,9	28,9	40,0
	5	27	60,0	60,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Disiplin_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15,6	15,6	15,6
	4	16	35,6	35,6	51,1
	5	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,8	17,8	17,8
	4	18	40,0	40,0	57,8
	5	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,9	8,9	8,9
	4	26	57,8	57,8	66,7
	5	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	20,0	20,0	20,0
	4	21	46,7	46,7	66,7
	5	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Budaya_Kerja_P1 Budaya_Kerja_P2
Budaya_Kerja_P3
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics		
		Budaya_Kerja_ P1	Budaya_Kerja_ P2	Budaya_Kerja_ P3
N	Valid	45	45	45
	Missing	0	0	0
Mean		4,13	4,20	4,33
Std. Deviation		,726	,625	,769
Sum		186	189	195

Frequency Table

Budaya_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	20,0	20,0	20,0
	4	21	46,7	46,7	66,7
	5	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Budaya_Kerja_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,1	11,1	11,1
	4	26	57,8	57,8	68,9
	5	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Budaya_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,8	17,8	17,8
	4	14	31,1	31,1	48,9
	5	23	51,1	51,1	100,0
Total		45	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4 Lingkungan_Kerja_P5
Lingkungan_Kerja_P6 Lingkungan_Kerja_P7
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Lingkungan Kerja P1	Lingkungan Kerja P2	Lingkungan Kerja P3	Lingkungan Kerja P4	Lingkungan Kerja P5	Lingkungan Kerja P6	Lingkungan Kerja P7
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,58	4,33	4,36	4,36	4,24	4,22	4,38
Std. Deviation		,543	,769	,679	,743	,743	,735	,535
Sum		206	195	196	196	191	190	197

Frequency Table

Lingkungan_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	17	37,8	37,8	40,0
	5	27	60,0	60,0	100,0
Total		45	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lingkungan_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,8	17,8	17,8
	4	14	31,1	31,1	48,9
	5	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,1	11,1	11,1
	4	19	42,2	42,2	53,3
	5	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15,6	15,6	15,6
	4	15	33,3	33,3	48,9
	5	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,8	17,8	17,8
	4	18	40,0	40,0	57,8
	5	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lingkungan_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,8	17,8	17,8
	4	19	42,2	42,2	60,0
	5	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	26	57,8	57,8	60,0
	5	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,917	,918	4

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	12,98	4,159	,843	,814	,881
Kinerja_Pegawai_P2	12,87	4,664	,601	,418	,962
Kinerja_Pegawai_P3	12,89	3,874	,926	,893	,850
Kinerja_Pegawai_P4	12,93	4,109	,893	,866	,864

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2 Disiplin_Kerja_P3
Disiplin_Kerja_P4 Disiplin_Kerja_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,879	,874	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_P1	16,96	5,407	,759	,643	,841
Disiplin_Kerja_P2	17,11	5,101	,808	,693	,828
Disiplin_Kerja_P3	17,20	5,255	,744	,710	,845
Disiplin_Kerja_P4	17,20	6,664	,416	,256	,912
Disiplin_Kerja_P5	17,31	5,083	,835	,756	,821

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Budaya_Kerja_P1 Budaya_Kerja_P2 Budaya_Kerja_P3  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,757	,749	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya_Kerja_P1	8,53	1,436	,622	,541	,633
Budaya_Kerja_P2	8,47	1,936	,413	,230	,845
Budaya_Kerja_P3	8,33	1,182	,761	,611	,446

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2  
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4 Lingkungan_Kerja_P5  
Lingkungan_Kerja_P6 Lingkungan_Kerja_P7  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,755	,729	7

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_Kerja_P1	25,89	7,328	,570	,428	,711
Lingkungan_Kerja_P2	26,13	5,755	,801	,851	,639
Lingkungan_Kerja_P3	26,11	7,419	,383	,282	,744
Lingkungan_Kerja_P4	26,11	6,328	,647	,733	,683
Lingkungan_Kerja_P5	26,22	5,949	,772	,812	,650
Lingkungan_Kerja_P6	26,24	7,325	,360	,192	,751
Lingkungan_Kerja_P7	26,09	9,674	,398	,398	,829

```
FILE='F:\Abdiya\Bu cut\Untitled1 bu cut.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
  /METHOD=ENTER Total_Disiplin_Kerja Total_Budaya_Kerja
  Total_Lingkungan_Kerja
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,891	,884	,920

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Disiplin_Kerja, Total_Budaya_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	285,080	3	95,027	112,285	,000 ^a
Residual	34,698	41	,846		
Total	319,778	44			

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Disiplin_Kerja, Total_Budaya_Kerja

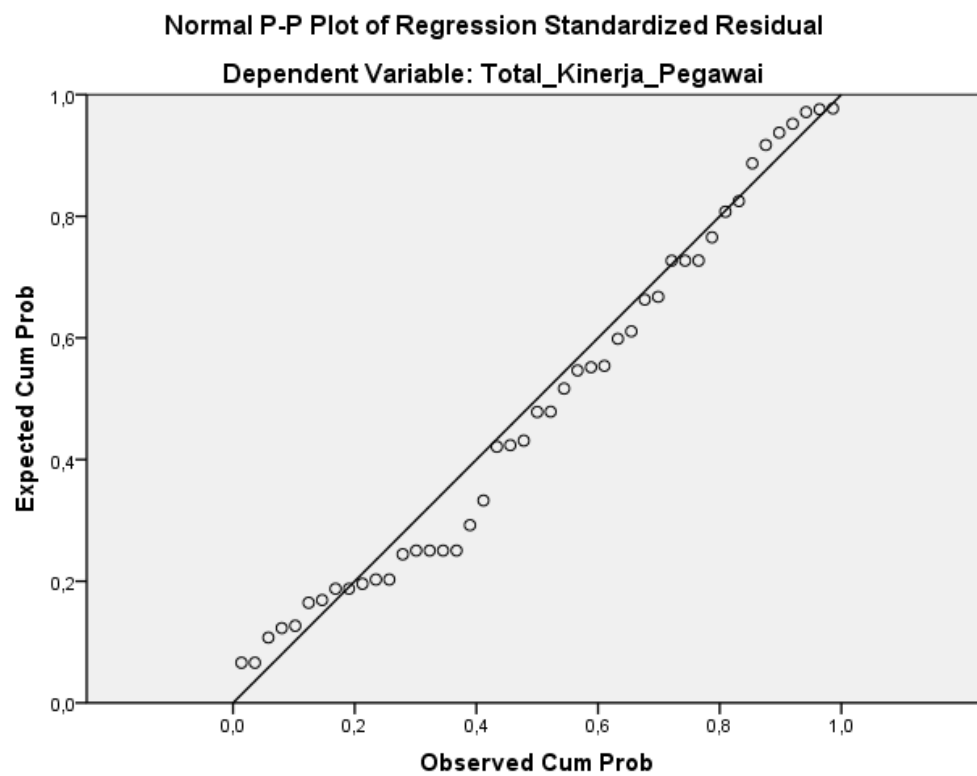
b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

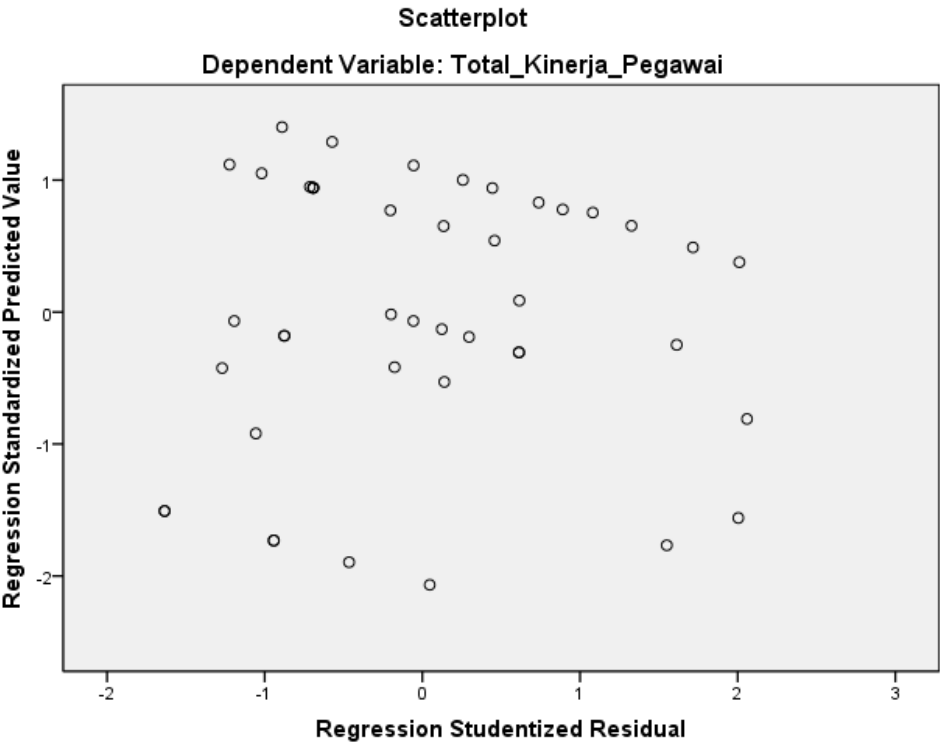
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,674	1,470		3,859	,000		
Total_Disiplin_Kerja	,151	,057	,162	2,665	,011	,714	1,400
Total_Budaya_Kerja	,866	,147	,561	5,876	,000	,291	3,441
Total_Lingkungan_Kerja	,285	,087	,322	3,264	,002	,272	3,682

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

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
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

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
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

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
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

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
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