

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN KERJA DAN
TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN
NASIONAL (BPJN) ACEH**

SKRIPSI

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

OLEH:

AMMAR HAYBAN
NPM : 1902120019



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

AMMAR HAYBAN
NPM : 1902120019

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN KERJA DAN
TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN
NASIONAL (BPJN) ACEH**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

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

Pembimbing I

Dr. Erlinda, SE, M.Si.
NIK. 19681230 200501 2 002

Pembimbing II

Dr. Amelia Rahmi, SE, MM.
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan,



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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

AMMAR HAYBAN
NPM : 1902120019

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN KERJA DAN
TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN
NASIONAL (BPJN) ACEH**

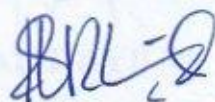
Yang telah dipertahankan di Depan Komisi Ujian, pada tanggal 31 Januari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


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

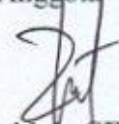
Sekretaris


Dr. Erlinda, SE, M.Si.
NIK. 19681230 200501 2 002

Anggota


Dr. Amelia Rahmi, SE, MM.
NIK. 19830119 201306 2 001

Anggota


Dr. Zuraidah, SE, MM.
NIK. 19770123 200807 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 26 Februari 2024
Yang Menyatakan



AMMAR HAYBAN

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Ammar Hayban
NPM : 1902120019
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 LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL (BPJN) ACEH

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 : 26 Februari 2024

Yang Menyatakan



AMMAR HAYBAN

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Dr. Erlinda, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Amelia Rahmi, SE, MM selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	 10
2.1 Landasan Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2 Lingkungan Kerja	13
2.1.3 Kedisiplinan Kerja.....	16
2.1.4 Tingkat Pendidikan.....	19
2.2 Penelitian Sebelumnya	22
2.3 Hubungan antar variable	26
2.3.1 Hubungan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.3.2 Hubungan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.3.3 Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai.....	27
2.4 Kerangka Pemikiran.....	28
2.5 Hipotesis.....	28
 BAB III METODE PENELITIAN	 30
3.1 Desain Penelitian.....	30
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	30
3.1.2 Jenis Penelitian	30
3.1.3 Horizon Waktu	30
3.1.4 Unit Analisis	31
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	34
3.5 Teknik Analisis Data.....	35

3.6	Pengujian Data	35
3.6.1	Pegujian Validitas	35
3.6.2	Pengujian Reliabilitas	36
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	37
3.7	Pengujian Hipotesis.....	38
3.7.1	Uji Parsial (Uji T)	38
3.7.2	Uji Simultan (Uji F).....	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.2	Karakteristik Responden	41
4.3	Hasil Pengujian Data.....	43
4.3.1	Uji Validitas Instrumen	43
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	44
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	45
4.4	Analisis Dekriptif	48
4.4.1	Variabel Kinerja Pegawai	48
4.4.2	Variabel Lingkungan Kerja	50
4.4.3	Variabel Kedisiplinan Kerja	51
4.4.4	Variabel Tingkat Pendidikan	52
4.5	Pembahasan.....	53
4.5.1	Pengujian Hipotesis	53
4.5.2	Uji Parsial (Uji t)	56
4.5.3	Uji Simultan (Uji F).....	57
4.5.4	Implikasi Penelitian	58
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1	Kesimpulan	60
5.2	Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA		62

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat pendidikan.....	5
Tabel 1.2 Jabatan dan jumlah pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh	6
Tabel 1.3 Survey Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Tingkat Pendidikan Pegawai	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1 Horison Waktu	31
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	32
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Respoden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Respoden Berdasarkan Status Perkawinan.....	42
Tabel 4.4 Karakteristik Respoden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	49
Tabel 4.9 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan Kerja.....	51
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.12 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4.13 Model Summury	55
Tabel 4.14 Anova	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner	64
Lampiran 2	Data Jawaban Kuisisioner	67
Lampiran 3	Frequencies Identitas Responden	69
Lampiran 4	Frequencies Kinerja Pegawai (Y).....	70
Lampiran 5	Frequencies Lingkungan Kerja (X ₁).....	71
Lampiran 6	Frequencies Kedisiplinan Kerja (X ₂).....	72
Lampiran 7	Frequencies Tingkat Pendidikan (X ₃)	73
Lampiran 8	Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)	74
Lampiran 9	Validitas Dan Reliability Lingkungan Kerja (X ₁)	75
Lampiran 10	Validitas dan Reliability Kedisiplinan Kerja (X ₂).....	76
Lampiran 11	Validitas dan Reliability Tingkat Pendidikan (X ₃).....	77
Lampiran 12	Regression	78
Lampiran 13	Tabel F, Tabel T dan Tabel r	80

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN KERJA DAN
TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN
NASIONAL (BPJN) ACEH**

AMMAR HAYBAN
NPM:1902120019

Pembimbing I : Dr. Erlinda, SE, M.Si
Pembimbing II : Amelia Rahmi, SE, MM

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 90 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan wawancara. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh. Kemudian secara parsial yaitu Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kinerja Pegawai*

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE
AND EDUCATIONAL LEVEL ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT THE NATIONAL ROAD IMPLEMENTATION
CENTER (BPJN) ACEH**

AMMAR HAYBAN
NPM: 1902120019

Supervisor I : Dr. Erlinda, SE, M.Si
Supervisor II : Dr. Amelia Rahmi, SE, MM

ABSTRACT

The aim of this research is to examine and analyze the influence of the Work Environment, Work Discipline and Education Level on Employee Performance at the Aceh National Road Implementation Center (BPJN). The sample size for this research was 90 respondents. Research data was collected through a list of questions/questionnaires and interviews. Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at a confidence interval of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of the research show that simultaneously testing the variables Work Environment, Work Discipline and Education Level have an effect on Employee Performance at the Aceh National Road Implementation Center (BPJN). Then partially, namely the Work Environment, Work Discipline and Education Level influence Employee Performance at the Aceh National Road Implementation Center (BPJN).

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Education Level and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah merupakan salah satu tempat yang digunakan oleh sebagian orang untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat. Instansi pemerintah akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia dan sumber daya lain yang tersedia sangat memadai. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh instansi pemerintah dalam kaitannya dengan aktivitas pelayanan. Aktivitas pelayanan menjadi tugas dan fungsi utama dari instansi pemerintahan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan kepada masyarakat.

Balai Pelaksanaan Jalan Nasional BPJN Aceh memiliki pegawai yang dapat membantu masyarakat dengan baik, intansinya luas dan bersih, ada beberapa bagian yang direnovasi, sedangkan tempat yang buruk dapat menyebabkan stres pada pekerjaannya. Untuk bagian keamanan sudah mempunyai pos jaga dan dilengkapi dengan Alat Pemadam Api Ringan (APAR) jika terjadi kebakaran, pekerja juga siap jika terjadi bencana alam, pekerja segera turun ke lapangan untuk melihat bahan apa saja yang dibutuhkan untuk lapangan.

Lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi dan memberikan dukungan bagi pegawai untuk bekerja lebih produktif dan efektif, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan yang berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya akan mempengaruhi

tingkat turnover dan absensi pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi pegawai, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi. Pada saat ini lingkungan kerja pada (BPJN) Aceh.

Kedisiplinan kerja dapat membantu pegawai untuk mengelola waktu dengan lebih efektif, memprioritaskan tugas dan tanggung jawab, serta meningkatkan ketepatan dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Pada khususnya, penelitian ini difokuskan pada kedisiplinan kerja pegawai di Aceh. BPJN Aceh memiliki tanggung jawab penting dalam pengelolaan jalan nasional di provinsi Aceh, sehingga kedisiplinan kerja yang baik di BPJN Aceh dapat berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Namun, kedisiplinan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, komunikasi, pengawasan, dan lain sebagainya.

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dianggap dapat memberikan pegawai dengan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pada khususnya, penelitian ini difokuskan pada tingkat pendidikan pegawai di BPJN Aceh. BPJN Aceh memiliki tanggung jawab penting dalam pengelolaan jalan nasional di provinsi Aceh, sehingga tingkat pendidikan pegawai di BPJN Aceh dapat berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Namun, tingkat pendidikan pegawai juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti akses pendidikan, motivasi, dan lain sebagainya.

BPJN Aceh adalah sebuah instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan jalan nasional di provinsi Aceh. Sebagai sebuah instansi

pemerintah, BPJN Aceh diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dengan melakukan pengelolaan jalan nasional yang efektif dan efisien. Dalam konteks tersebut, lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan tingkat pendidikan dianggap sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di BPJN Aceh. Lingkungan kerja yang baik, kedisiplinan kerja yang tinggi, dan tingkat pendidikan yang memadai dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Lingkungan kerja di BPJN mengacu pada gejala atau peristiwa yang terjadi di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan, kinerja, dan kepuasan pegawai. Fenomena ini dapat mencakup berbagai aspek yang berkontribusi pada masalah di lingkungan kerja tersebut. Pegawai mungkin mengalami stres yang tinggi akibat tuntutan pekerjaan yang berat, batas waktu yang ketat, atau ketidakpastian dalam tugas dan tanggung jawab mereka dan konflik antar rekan kerja atau antara pegawai dan manajemen dapat terjadi dalam lingkungan kerja BPJN, yang dapat menciptakan ketegangan dan mempengaruhi kerjasama tim adapun Pegawai merasa kurang didukung secara sosial, baik dalam hal dukungan emosional maupun dukungan terkait pekerjaan. Fenomena variabel ini dapat bervariasi di setiap organisasi, termasuk di BPJN, dan penting bagi manajemen untuk mengenali dan mengatasi masalah ini guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Kedisiplinan kerja di BPJN mengacu pada gejala atau peristiwa yang terkait dengan ketidakpatuhan pegawai terhadap aturan, norma, dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja. Kedisiplinan kerja yang buruk dapat

mengganggu efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja pegawai. Pegawai sering absen atau tidak hadir secara tidak teratur tanpa alasan yang jelas atau sesuai prosedur yang berlaku. Absensi tidak teratur ini dapat menghambat koordinasi tim dan menyebabkan penundaan dalam penyelesaian tugas dan kurangnya tanggung jawab Pegawai mungkin tidak bertanggung jawab sepenuhnya terhadap tugas, Mereka mungkin tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu atau tidak memberikan hasil kerja yang berkualitas. Masalah kedisiplinan kerja di BPJN dapat berdampak negatif pada kinerja dan citra organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen BPJN untuk mengatasi masalah ini melalui implementasi kebijakan yang jelas, pembinaan disiplin yang efektif, dan komunikasi yang terbuka dengan pegawai.

Tingkat pendidikan di BPJN merujuk pada peristiwa atau gejala yang terkait dengan tingkat pendidikan pegawai yang bekerja di lembaga tersebut. Masalah tingkat pendidikan dapat berdampak pada kinerja, kemampuan, dan kompetensi pegawai. Kurangnya kesempatan pendidikan dan pengembangan, Jika BPJN tidak menyediakan kesempatan yang cukup bagi pegawai untuk mengembangkan pendidikan dan keterampilan mereka, hal ini dapat membatasi potensi mereka untuk meningkatkan kualifikasi kinerja kerja dan Rendahnya tingkat pendidikan pegawai BPJN mungkin menghadapi masalah dengan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Ini dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam memahami dan melaksanakan tugas-tugas yang kompleks dan menuntut. Dalam mengatasi masalah tingkat pendidikan, BPJN dapat mengambil langkah-langkah seperti menyediakan pelatihan dan pengembangan

pegawai, mempromosikan program pendidikan yang terus-menerus dan mengupayakan diversitas pendidikan dalam rekrutmen dan pengembangan karir.

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1.	SLTA	0	0%
2.	D3	17	18,9%
3.	S1	56	64,4%
4.	S2	15	16,7%
Jumlah		90	100%

Sumber: Hasil survey awal mengenai tingkat pendidikan oleh penulis (2023).

Kinerja pegawai di BPJN merujuk pada gejala atau peristiwa yang terkait dengan tingkat kinerja yang belum maksimal atau masalah yang mempengaruhi produktivitas, efisiensi, dan efektivitas pegawai di lembaga tersebut. Pegawai mengalami masalah dengan produktivitas yang belum maksimal, di mana mereka menyelesaikan tugas dengan efisien atau menghasilkan hasil kerja yang diharapkan. Pegawai menghasilkan kualitas kerja yang belum maksimal, dengan masih adanya kesalahan atau kurangnya akurasi dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dapat mempengaruhi citra dan reputasi BPJN. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, BPJN dapat mengimplementasikan strategi seperti memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, memberikan umpan balik dan pengakuan yang tepat, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi dalam tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi. Dengan lebih meningkatkan kinerja ini, BPJN dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi serta mencapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, Penelitian ini akan melakukan survey terhadap pegawai terkait pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Aceh.

Tabel 1.2
Jabatan Dan Jumlah Pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Kepala BPJN	1
2	Kepala seksi	4
3	PNS NON teknik	26
4	PNS teknik	22
5	pegawai harian non teknik(non pns)	12
6	pegawai Teknik (non teknik)	5
7	Pengemudi	4
8	Pramu bakti	4
9	Satpam	8
10	Petugas kebersihan	4
Jumlah Pegawai		90

Sumber : Hasil Survey Pendahuluan oleh penulis (2023).

Tabel diatas merupakan hasil survey yang dilakukan untuk mengetahui jabatan yang ada di BPJN Aceh dan juga jumlah seluruh pegawai di berbagai bidang masing-masing.

Berdasarkan survei pendahuluan tanggal 15 September 2023 dari 20 Pegawai BPJN, dapat dirumuskan, pendapat Pegawai.

Tabel 1. 3
Survey Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja
Dan Tingkat Pendidikan Pegawai

No	Keterangan	TS (%)	KS (%)	S (%)	Jumlah (%)
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu	10	20	70	100
2	Saya nyaman dengan kondisi fisik ruang kerja suhu, pencahayaan, kebisingan.	20	25	55	100
3	Saya selalu tiba di tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.	5	15	80	100
4	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai yang direncanakan.	15	20	65	100
Rata-Rata (%)		12.5	20	67.5	100

Sumber : Hasil Survey Pendahuluan oleh penulis (2023).

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan Penelitian orang judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka pada penelitian ini dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan. Antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJN Aceh?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJN Aceh?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Aceh?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJN Aceh.
2. Untuk menguji pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJN Aceh.

3. Untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Aceh.
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan bahan tambahan dalam penelitian selanjutnya terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Aceh.

2. Secara Praktis

- a. Bagi BPJN Aceh

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan bisa digunakan sebagai masukan dan evaluasi tentang lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai sehingga nantinya dapat memberikan perbaikan lebih baik lagi yang sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

- b. Bagi Akademik

Sebagai bahan pustaka atau sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi pihak yang berkepentingan.

c. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian diharapkan akan menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat menerapkan teori yang diperoleh di bangku kuliah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan tingkat Pendidikan.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis membatasi pembahasan yang memudahkan dilaksanakannya suatu penelitian. Adapun ruang lingkup yang dibahas di dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu (Raspaty, 2018). (Amstrong, 2009), kinerja pegawai adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, efektif, dan efisien. Sedangkan Menurut (Mathis, R. L., & Jackson, 2011), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

(Stephen, 2015) juga mendefinisikan kinerja pegawai adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. (Bekti, 2018), kinerja pegawai adalah ukuran pencapaian hasil kerja yang meliputi kualitas, kuantitas, waktu, biaya, dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau institusi.

2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Irawati & Locke, 2014), seorang ahli psikologi industri dan organisasi, terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Tujuan yang jelas: Pegawai yang memiliki tujuan yang jelas dan spesifik akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang baik.
2. Keterampilan: Keterampilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sangat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Dorongan untuk berprestasi: Dorongan untuk berprestasi dan memperoleh pengakuan dari hasil kerja dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.
4. Dukungan dari atasan: Dukungan dan bimbingan dari atasan dapat membantu pegawai dalam mencapai kinerja yang baik.
5. Umpan balik: Umpan balik yang diberikan secara teratur dan jelas dapat membantu pegawai dalam memperbaiki kinerja mereka.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Berikut adalah indikator kinerja pegawai menurut Clara Moningka, (2021), seorang ahli psikologi industri dan organisasi:

1. Kuantitas: Indikator ini menunjukkan sejauh mana seorang pegawai dapat memproduksi atau menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu.
2. Kualitas: Indikator ini menunjukkan sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan waktu: Indikator ini menunjukkan sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditetapkan.
4. Inisiatif: Indikator ini menunjukkan sejauh mana seorang pegawai dapat mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
5. Kerjasama: Indikator ini menunjukkan sejauh mana seorang pegawai dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi positif dalam tim.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Tewal, 2017), lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan sosial di mana seseorang bekerja, termasuk faktor seperti tata letak ruang kantor, tingkat kebisingan, suhu, dan cahaya, serta hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan. Davis dan Newstrom, lingkungan kerja meliputi semua unsur-unsur organisasi yang mempengaruhi perilaku manusia di tempat kerja, termasuk teknologi, struktur organisasi, budaya perusahaan, dan hubungan antar pegawai. Sedangkan Kreitner dan Kinicki, lingkungan kerja adalah semua faktor yang mempengaruhi perilaku, kesehatan, kesejahteraan, dan kepuasan pegawai di tempat kerja, termasuk aspek fisik, sosial, dan psikologis. Robert Karasek (2019) Lingkungan kerja menurut Karasek mencakup tuntutan kerja (*job demands*), kendali kerja (*job control*), dan dukungan sosial (*social support*).

Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi kesejahteraan, perilaku, dan kinerja pegawai di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, serta kesejahteraan dan kepuasan mereka di tempat kerja.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Frederick Herzberg dari jurnal (Maya Andriani, Kristiana Widiawati, 2017), seorang ahli psikologi industri dan organisasi:

1. Faktor higiene atau faktor kontekstual: Faktor ini mencakup semua aspek lingkungan kerja yang tidak berhubungan langsung dengan tugas pegawai, seperti kondisi fisik, gaji, tunjangan, kebijakan organisasi, hubungan dengan atasan, dan keamanan kerja. Faktor higiene harus memenuhi standar minimal agar pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, tetapi tidak akan meningkatkan motivasi pegawai.
2. Faktor motivasi: Faktor ini mencakup aspek lingkungan kerja yang berkaitan langsung dengan tugas pegawai, seperti pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, dan pencapaian yang dirasakan. Faktor motivasi dapat meningkatkan motivasi pegawai dan kinerja mereka di tempat kerja.

Faktor higiene hanya dapat mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak akan meningkatkan motivasi pegawai. Sebaliknya, faktor motivasi yang ditingkatkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan kedua faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik antara lain adalah :

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan di tempat kerja
 - b. Penerangan di tempat kerja
 - c. Kebisingan di tempat kerja
 - d. Ruang gerak di tempat kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Kerja sama antar kelompok
- b. Kelancaran komunikasi

Dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut, manajemen dapat mengevaluasi kondisi lingkungan kerja dan mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai di tempat kerja.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut adalah indikator lingkungan kerja menurut John W. Newstrom dari jurnal (Basuki & Maesaroh, 2017), seorang ahli manajemen sumber daya manusia:

1. Kondisi fisik: Termasuk tata letak kantor, kebersihan, suhu, cahaya, dan kebisingan.
2. Kebijakan dan praktik manajemen: Termasuk kebijakan perusahaan terkait rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan pegawai, sistem insentif dan penghargaan, serta kebijakan pengelolaan konflik dan ketidakpuasan pegawai.
3. Budaya organisasi: Termasuk norma, nilai, dan keyakinan yang dipegang oleh organisasi, serta cara kerja dan tingkah laku yang diterapkan oleh atasan dan rekan kerja.
4. Hubungan antar pegawai: Termasuk hubungan antar individu dan kelompok di tempat kerja, serta tingkat kepuasan pegawai terhadap hubungan tersebut.
5. Lingkungan eksternal: termasuk faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi organisasi, seperti persaingan industri, teknologi, dan regulasi pemerintah.

2.1.3 Kedisiplinan Kerja

1.1.3.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Menurut (Wirawan, 2009), kedisiplinan kerja adalah kemauan seseorang untuk mengikuti tata tertib, prosedur, dan aturan yang berlaku di tempat kerja. S. P. Kedisiplinan kerja adalah kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di tempat kerja. kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Agus, P. (2018), kedisiplinan kerja adalah kemampuan seseorang untuk mengikuti aturan, tata tertib, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja melibatkan kemauan, kesadaran, dan kemampuan seseorang untuk mengikuti aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, serta melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan kerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja. Luthans dan Kreitner (2005): Luthans dan Kreitner mengartikan kedisiplinan kerja sebagai "perilaku pegawai yang sesuai dengan aturan, prosedur, dan kebijakan organisasi serta menjaga tingkat ketaatan yang tinggi terhadap norma dan etika kerja".

2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Menurut (D I Abdullah & Sutarto, 2015), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, yaitu:

1. Kepemimpinan yang baik: Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai. Seorang pimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas dan memberikan contoh sebagai pemimpin yang disiplin akan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.
2. Pengawasan yang efektif: Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Pengawasan yang dilakukan secara rutin dan menyeluruh dapat membantu pegawai untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
3. Budaya kerja yang baik: Budaya kerja yang baik juga dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai. Budaya kerja yang mengutamakan disiplin dan tanggung jawab akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan efektif.
4. Motivasi kerja: Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Pegawai yang termotivasi akan lebih memiliki motivasi untuk bekerja secara disiplin dan memenuhi target yang telah ditetapkan.
5. Sanksi yang jelas: Sanksi yang jelas bagi pegawai yang melanggar aturan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan

4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman

2.1.3.3 Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut (Ningrum, 2017), beberapa indikator kedisiplinan kerja pegawai antara lain:

1. Kehadiran tepat waktu: pegawai yang disiplin akan datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
2. Mengikuti aturan: Pegawai yang disiplin akan selalu mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau pimpinannya.
3. Menyelesaikan tugas tepat waktu: Pegawai yang disiplin akan menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan tidak menunda-nunda pekerjaan.
4. Mampu mengendalikan diri: Pegawai yang disiplin akan mampu mengendalikan emosi dan tidak mudah terpancing untuk melakukan tindakan yang melanggar aturan.
5. Mampu bekerja dalam tim: Pegawai yang disiplin akan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dengan baik dan menghormati tanggung jawab dan peran masing-masing.
6. Menghindari perilaku yang merugikan perusahaan: Pegawai yang disiplin akan menghindari perilaku yang merugikan perusahaan seperti absen tanpa alasan atau memanfaatkan fasilitas perusahaan secara tidak benar.

2.1.4 Tingkat Pendidikan

2.1.4.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut (Blair, 2019), tingkat pendidikan adalah seberapa jauh individu dapat memperoleh pengalaman yang berguna dan memperluas wawasannya. Menurut (Dewey, 2021) pendidikan harus mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan di dunia nyata dan harus melatih mereka dalam keahlian yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Tingkat pendidikan adalah tentang memahami bagaimana siswa belajar dan mengembangkan kemampuan mereka untuk belajar secara mandiri. Menurutnya, pendidikan harus mempromosikan kebebasan akademik, memperkaya pengalaman belajar siswa, dan meningkatkan kemampuan mereka untuk memecahkan masalah. Sedangkan tingkat pendidikan adalah tentang pengembangan keterampilan berpikir tingkat tinggi dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang kompleks. Howard Gardner (2019): Seorang psikolog dan pendidik Amerika yang mengembangkan teori kecerdasan majemuk. Menurutnya, ada beragam jenis kecerdasan yang perlu diakui dalam pendidikan, seperti kecerdasan verbal-linguistik, logis-matematis, visual-spatial, musikal, kinestetik, interpersonal, intrapersonal, dan naturalis. Menurutnya, pendidikan harus membantu siswa mengembangkan kemampuan berpikir secara kritis dan analitis, serta memperluas kemampuan mereka untuk memahami dan menyelesaikan masalah.

Tingkat pendidikan adalah tentang pengembangan kemampuan siswa untuk memahami, mengingat, menerapkan, menganalisis, mensintesis, dan mengevaluasi informasi. Menurutnya, pendidikan harus membantu siswa

mencapai tujuan pembelajaran yang jelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka belajar lebih efektif.

Secara keseluruhan, para ahli pendidikan tersebut berpendapat bahwa pendidikan harus membantu siswa memperluas wawasan, mengembangkan kemampuan untuk belajar secara mandiri, mempromosikan kebebasan akademik, mengembangkan keterampilan berpikir tingkat tinggi, memperluas kemampuan untuk memahami dan menyelesaikan masalah, dan mengembangkan kemampuan untuk memahami, mengingat, menerapkan, menganalisis, mensintesis, dan mengevaluasi informasi.

2.1.4.2 Faktor Faktor Yang mempengaruhi Tingakt Pendidikan

Tingkat pendidikan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu ahli yang mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan adalah Robert Havighurst.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan, antara lain:

1. Faktor internal:

- a. Perkembangan fisik dan kesehatan anak.
- b. Perkembangan kognitif dan psikologis anak.
- c. Minat, bakat, dan kemampuan anak.

2. Faktor eksternal:

- a. Lingkungan keluarga.
- b. Lingkungan social.
- c. Faktor sekolah dan pendidikan formal.
- d. Ketersediaan sumber daya Pendidikan.

Menurut Havighurst, faktor-faktor tersebut saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain dalam membentuk tingkat pendidikan seseorang. Misalnya, lingkungan keluarga yang mendukung pendidikan dan memotivasi anak untuk belajar dapat meningkatkan tingkat pendidikan anak. Begitu juga dengan ketersediaan sumber daya pendidikan yang memadai di suatu wilayah dapat mempengaruhi kesempatan seseorang untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi.

2.1.4.3 Indikator Tingkat Pendidikan

Marietta Johnson mengembangkan pendekatan pendidikan yang terfokus pada pengalaman dan kegiatan praktis daripada pengetahuan teoretis semata. Oleh karena itu, indikator tingkat pendidikan menurut Marietta Johnson pada awal abad ke-20 lebih berfokus pada kemampuan anak untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan dalam kehidupan sehari-hari.

Indikator ini biasanya digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan seseorang atau tingkat pendidikan dalam suatu wilayah atau negara. Namun, perlu diingat bahwa indikator ini tidak selalu memberikan gambaran yang lengkap tentang kualitas dan efektivitas pendidikan yang diterima oleh seseorang atau masyarakat.

Perlu dicatat bahwa indikator-indikator ini dapat bervariasi tergantung pada negara, konteks, dan sumber data yang digunakan. Pada umumnya, indikator-indikator ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang tingkat pendidikan dalam suatu populasi dan membantu merumuskan kebijakan pendidikan yang efektif. Namun, pada umumnya, indikator tingkat pendidikan yang digunakan saat ini meliputi:

1. Tingkat pendidikan formal yang telah diselesaikan, seperti SD, SMP, SMA, atau perguruan tinggi.
2. Kemampuan mengoperasikan peralatan dalam bekerja.
3. Keterampilan dan pengetahuan spesifik yang diperoleh dalam bidang tertentu.
4. Penguasaan bahasa asing atau bahasa daerah.

2.2 Penelitian Sebelumnya

(Umar, 2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Wilayah III. Metode yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian sebanyak 60 pegawai BPJN yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Wilayah III, sementara tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dalam penelitian ini juga disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai pada BPJN Wilayah III.

(Amalia, 2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Wilayah IV. Metode yang digunakan adalah kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari 70 pegawai BPJN yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Wilayah IV. Namun, faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai pada BPJN Wilayah IV.

(Dwi Purnomo, Arwin Amiruddin, 2019). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan sampel sebanyak 83 responden yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kedisiplinan kerja dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, perlu dilakukan peningkatan pada lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai pada BPJN.

(Syaharuddin, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian sebanyak 70 pegawai BPJN yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Provinsi Sulawesi Selatan.

(Rukmana, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan pendidikan terhadap kinerja pegawai di

Balai Besar Wilayah Sungai Citarum. Sampel penelitian adalah 72 pegawai yang dipilih secara acak. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dapat menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan dan perbaikan manajemen sumber daya manusia di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum.

Tabel 2. 1
Penelitian sebelumnya

NO	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Wilayah III Nurdin dan Umar 2017	Kuantitatif Dengan menggunakan Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Wilayah III	Sama-sama meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Objek penelitian
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Wilayah IV Amalia dan Hartono 2018	Kuantitatif Dengan menggunakan Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Wilayah IV	Sama-sama meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Objek penelitian

Tabel 2.1 Lanjutan

NO	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Provinsi Sumatera Selatan Dwi Purnomo, Arwin Amiruddin, dan Yufiarsyah Rangkuti 2019	Kuantitatif Dengan menggunakan Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kedisiplinan kerja dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Sama-sama meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Objek penelitian
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Provinsi Sulawesi Selatan Syaharuddin dan Abdul Halim 2019	Kuantitatif Dengan menggunakan Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJN Provinsi Sulawesi Selatan	Sama-sama meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Objek penelitian
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Asep Rukmana 2019	Kuantitatif Dengan menggunakan Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Sama-sama meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Objek penelitian

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Hal ini karena lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan motivasi kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan produktif. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai melalui tiga faktor, yaitu kenyamanan, keamanan, dan kebersihan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan produktif. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja kerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan dukungan serta fasilitas yang memadai akan membuat pegawai merasa dihargai dan diapresiasi, sehingga motivasi kerja mereka meningkat. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai dibuktikan dari penelitian Nurdin dan Umar (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Wilayah III.

2.3.2 Hubungan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meminimalkan kelalaian, mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan, serta mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja pegawai melalui empat variabel yaitu

produktivitas, kualitas, kehadiran, dan kerjasama. Kedisiplinan yang baik akan meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kehadiran pegawai, serta memperbaiki kerjasama dalam tim. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitiannya, ia menemukan bahwa kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, dan kehadiran pegawai. Hubungan Kedisiplinan Kerja dengan Kinerja Pegawai dibuktikan dari penelitian Amalia dan Hartono (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Wilayah IV.

2.3.3 Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

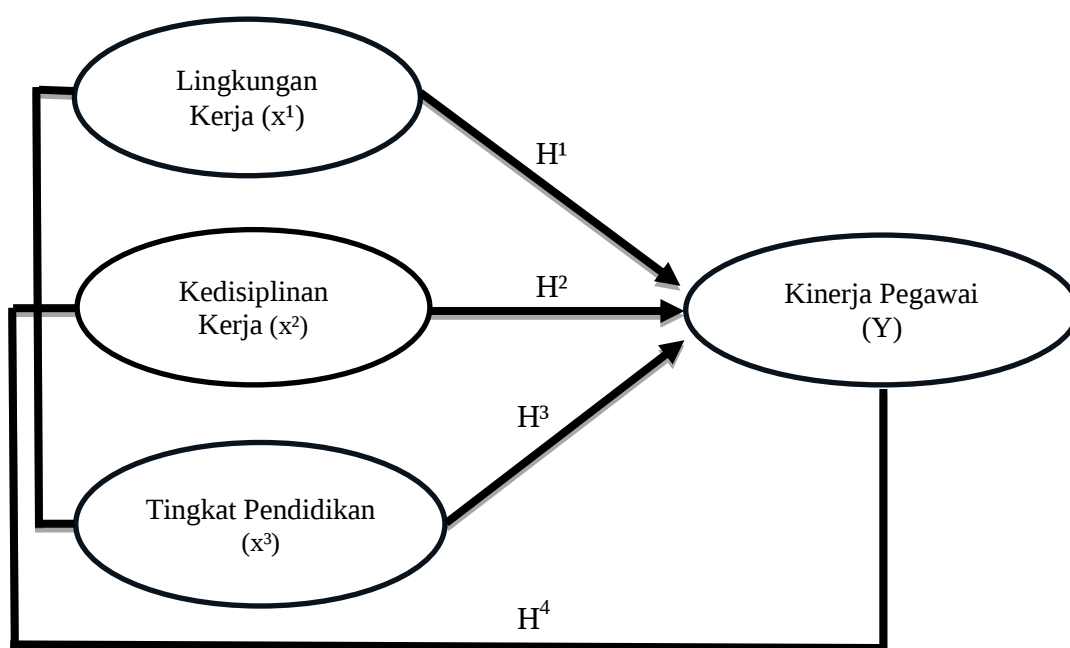
Tingkat pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Hal ini karena tingkat pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan produktif. Tingkat pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis. Dengan kemampuan yang lebih baik, pegawai dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. Tingkat pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengembangkan inovasi dan ide-ide baru yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Pegawai dibuktikan dari penelitian Dwi Purnomo, Amiruddin, dan Yufiarsyah Rangkuti (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja,

dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Provinsi Sumatera Selatan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Berdasarkan uraian diatas maka penulis membuat kerangka konseptual yang akan dijadikan sebagai pegangan didalam penelitian ini. Berikut ini gambar skema paradigma kerangka pemikiran:

Gambar 2. 1
Kerangka pemikiran



Sumber :Penelitian sebelumnya dan dikembangkan oleh penulis(2023).

2.5 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran temuan diatas, maka rumusan hipotesis yang dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPJN Aceh.

H₂ : Diduga Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPJN Aceh.

H₃ : Diduga Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPJN Aceh.

H₄ : Diduga Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai BPJN Aceh.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan penelitian untuk memperoleh pengetahuan atau penemuan baru, untuk membuktikan atau menguji kebenaran dari pengetahuan yang sudah ada, dan untuk mengembangkan pengetahuan yang sudah ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan tingkat pendidikan terhadap Kinerja Pegawai (BPJN) Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *one shot*. *One shot* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu.

Periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Juli tahun 2023 sampai dengan Januari tahun 2024.

Tabel 3.1
Horiason waktu

Keterangan	Juli 2023	Agt 2023	Sep 2023	Okt 2023	Nov 2023	Des 2024	Jan 2024
Pengajuan Judul Proposal							
Survei Awal							
Penyusunan Proposal							
Seminar Proposal							
Pembagian Kuesioner							
Penyusunan Skripsi							
Sidang Skripsi							

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu pegawai BPJN Aceh. Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2016:66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

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

Sumber : Arikunto (2016:134)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah pegawai BPJN Aceh yang tercatat pada tahun 2021 sebanyak 90 pegawai. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah anggota populasi yaitu pegawai BPJN Aceh. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2016:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*), atau sering disebut parameter (Supranto, 2016). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 pegawai BPJN Aceh, karena jumlah keseluruhan pegawai BPJN adalah 90 orang.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2017):

1. Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan pengumpulan data

dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

2. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
2. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item kuis
Dependen variabel						
1	Kinerja Pegawai (Y)	hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu. (Raspaty, 2018)	• Kuantitas • Kualitas • Ketepatan Waktu • Inisiatif • Kerjasama	1-5	Likert	A1-A5
Indepeden Variabel						
2	Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja menurut mencakup tuntutan kerja (job demands), kendali kerja (job control), dan dukungan sosial (social support). Robert Karasek (2019)	• Kondisi fisik • Kebijakan dan praktik manajemen • Budaya organisasi • Budaya antar pegawai • Lingkungan eksternal	1-5	Likert	B1-B5
3	Kedisiplinan Kerja (X ₂)	kedisiplinan kerja adalah kemampuan seseorang untuk mengikuti aturan, tata tertib, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agus, p. (2018)	• Kehadiran tepat waktu • Mengikuti aturan • Menyelesaikan tugas tepat waktu • Mampu mengendalikan diri • Mampu bekerja dalam tim • Menghindari perilaku yang merugikan perusahaan	1-6	Likert	C1-C6
4	Tingkat Pendidikan (X ₃)	Pendidikan harus mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan di dunia nyata dan harus melatih dalam keahlian yang dapat diterapkan dalam kehidupan (Dewey,2021).	• Tingkat pendidikan formal • Kemampuan mengoperasikan peralatan • Keterampilan dan pengetahuan spesifik • Pengetahuan bahasa asing	1-4	Likert	D1-D4

3.5 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan aplikasi pengolah data yaitu SPSS versi 23. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, kualitas pelayanan dan fasilitas kesehatan terhadap kepuasan pasien. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda untuk tiga variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Pegawai

A = konstantan

X₁ = Variabel Lingkungan Kerja

X₂ = Variabel Kedisiplinan Kerja

X₃ = Variabel Tingkat Pendidikan

b₁-b₂ = Koefisien Regresi

e = Standar eror

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pegujian Validitas

Bertujuan untuk mengukur tingkat kebenaran atau valid tidaknya suatu instrumen penelitian (kuesioner). Validitas menunjukkan seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya atau suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur hasil penelitian atau suatu kuesioner dikatakan

valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil penelitian atau suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *menggunakan analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2017:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian”.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan yang disediakan adalah stabil atau konsisten apabila pengukuran diulang pada suatu keadaan yang sama. Untuk mencapai hal tersebut, maka dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* diukur berdasarkan skala *Cronbach's Alpha* 0 sampai dengan 1. Uji reliabilitas dapat dikatakan baik apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dapat di analisis lebih lanjut. Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Rumengan (2013: 8) tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui distribusi data dalam penelitian. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel memenuhi persyaratan distribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk melihat distribusi normal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data berasal dari distribusi normal, Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya Rumengan (2013: 8).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016:103) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2016:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent*

tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial (Uji T)

Tujuan diadakannya uji t adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang meliputi lingkungan kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2) dan tingkat pendidikan (X_3) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

H_{01} : Lingkungan kerja secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (BPJN) Aceh.

H_{a1} : Lingkungan kerja secara individu (parsial) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (BPJN) Aceh.

H_{02} : Kedisiplinan kerja secara individu (parsial) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (BPJN) Aceh.

H_{a2} : Kedisiplinan Kerja secara individu (parsial) berpengaruh Kinerja Pegawai (BPJN) Aceh.

H_{03} : Tingkat Pendidikan secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (BPJN) Aceh.

H_{a3} : Tingkat Pendidikan secara individu (parsial) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (BPJN) Aceh.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak).
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_a diterima (H_0 ditolak).

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Tujuan diadakannya uji F adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang meliputi lingkungan kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2) dan tingkat pendidikan (X_3) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

H_{04} : Lingkungan kerja, Kedisiplinan kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (BPJN) Aceh.

H_{a4} : Lingkungan kerja, Kedisiplinan kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (BPJN) Aceh.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak).
2. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_a diterima (H_0 ditolak).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh beralamat di Jl. Prof. Ali Hasyimi, Pango Raya, Kec. Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, Aceh 23116. Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh dibentuk pada tahun 2016 dengan nama Balai Pelaksanaan Jalan Nasional I Banda Aceh (BPJN I Banda Aceh). Pada Tahun 2020 Balai Pelaksanaan Jalan Nasional I Banda Aceh (BPJN I Banda Aceh) berubah nama menjadi Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh (BPJN Aceh) hingga sampai saat ini.

Visi Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Aceh yaitu “Terwujudnya Sistem Jaringan Jalan yang Andal, Terpadu & Berkelanjutan di Seluruh Wilayah Nasional Untuk Mendukung Pertumbuhan Ekonomi Dan Kesejahteraan Sosial”. Direktorat Jenderal Bina Marga mampu menyediakan jaringan jalan yang andal, terpadu & berkelanjutan serta mampu mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial demi tercapainya Indonesia yang Aman, Adil dan Demokratis serta Lebih Sejahtera melalui pengaturan, pembinaan, pembangunan, pengusaha dan pengawasan yang meliputi wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Misi Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan jaringan jalan nasional yang berkelanjutan dengan mobilitas, aksesibilitas dan keselamatan yang memadai, untuk melayani pusat-pusat kegiatan nasional, wilayah dan kawasan strategis nasional.

2. Mewujudkan jaringan jalan nasional bebas hambatan antar perkotaan dan di kawasan perkotaan yang memiliki intensitas pergerakan logistik tinggi yang menghubungkan dan melayani pusat-pusat kegiatan ekonomi utama nasional.
3. Memfasilitasi agar kapasitas pemerintah daerah meningkat dalam menyelenggarakan jalan daerah yang berkelanjutan dengan mobilitas, aksesibilitas dan keselamatan yang memadai.

1.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan dan pendidikan. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Pria	61	67,8
	b. Wanita	29	32,2
Total		90	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan karateristik berdasarkan jenis kelamin yaitu pria yaitu sebanyak 61 responden atau 67,8% dan sebanyak 29 responden atau 32,2% dengan jenis wanita. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. < 25 tahun	2	2,2
	b. 26-35 tahun	23	25,6
	c. 36-45 tahun	26	28,9
	d. > 46 tahun	39	43,4
Total		90	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 2 responden atau 2,2%, yang berusia 26 sampai 35 tahun sebanyak 23 responden atau 25,6%, yang berusia 36 sampai dengan 45 tahun yaitu sebanyak 26 responden atau 28,9% dan yang berusia di atas 46 tahun adalah sebanyak 39 responden atau 43,3%. Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Perkawinan		
	a. Menikah	81	90,0
	b. Belum Menikah	9	10,0
Total		90	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 81 responden atau 90,0% dan sebanyak 9 responden atau 10,0% berstatus belum menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SMP	0	0
	b. SMA	0	0
	c. D3	17	18,9
	d. S1	56	64,4
	e. S2	15	16,7
	f. S3	0	0
Total		90	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 17 responden atau 18,9% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 58 responden atau 64,6% berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 15 responden atau 16,7% berpendidikan pasaca sarjana.

1.3 Hasil Pengujian Data

1.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,207, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No Pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=90)	Ket
1	A1	Kinerja Pegawai	0,367	0,207	Valid
2	A2		0,408	0,207	Valid
3	A3		0,557	0,207	Valid
4	A4		0,609	0,207	Valid
5	A5		0,660	0,207	Valid
6	B1	Lingkungan Kerja	0,723	0,207	Valid
7	B2		0,894	0,207	Valid
8	B3		0,720	0,207	Valid
9	B4		0,636	0,207	Valid
10	B5		0,894	0,207	Valid
11	C1	Kedisiplinan Kerja	0,486	0,207	Valid
12	C2		0,511	0,207	Valid
13	C3		0,358	0,207	Valid
14	C4		0,471	0,207	Valid
15	C5		0,450	0,207	Valid
16	C6	Tingkat Pendidikan	0,439	0,207	Valid
17	D1		0,521	0,207	Valid
18	D2		0,446	0,207	Valid
19	D3		0,403	0,207	Valid
20	D4		0,448	0,207	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,207 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

1.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk

mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Keandalan	Nilai Alpha	Keandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,752	Handal
2.	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,60	0,908	Handal
3.	Kedisiplinan Kerja (X ₂)	0,60	0,716	Handal
4.	Tingkat Pendidikan (X ₃)	0,60	0,672	Handal

Sumber : data diolah, 2023

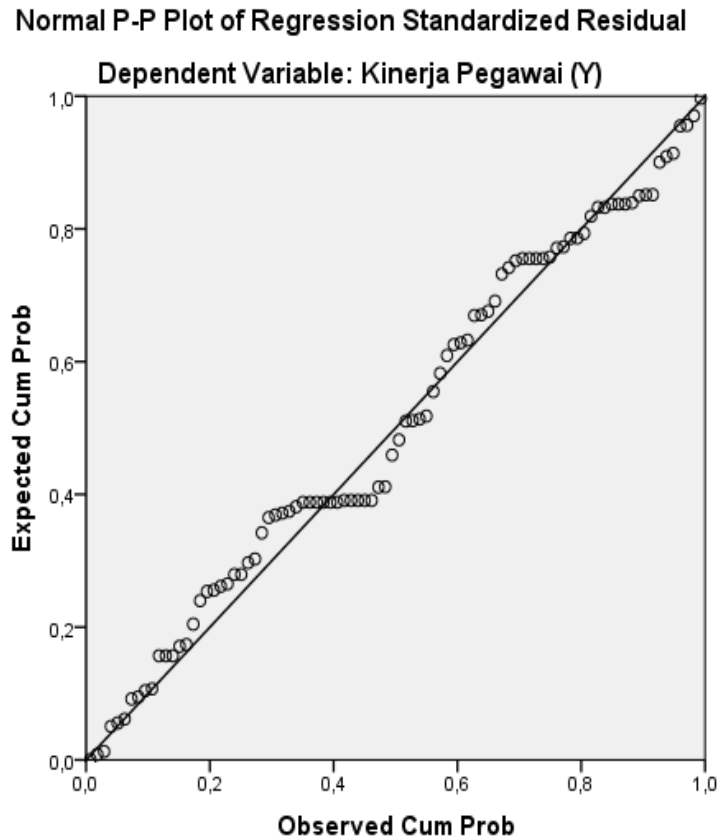
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *Cronbach Alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan tingkat pendidikan seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

1.3.3 Uji Asumsi Klasik

1.3.3.1 Uji Normalitas

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

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

1.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,433	2,307	Non Multikolinieritas
Kedisiplinan Kerja	0,268	3,737	Non Multikolinieritas
Tingkat Pendidikan	0,242	4,136	Non Multikolinieritas

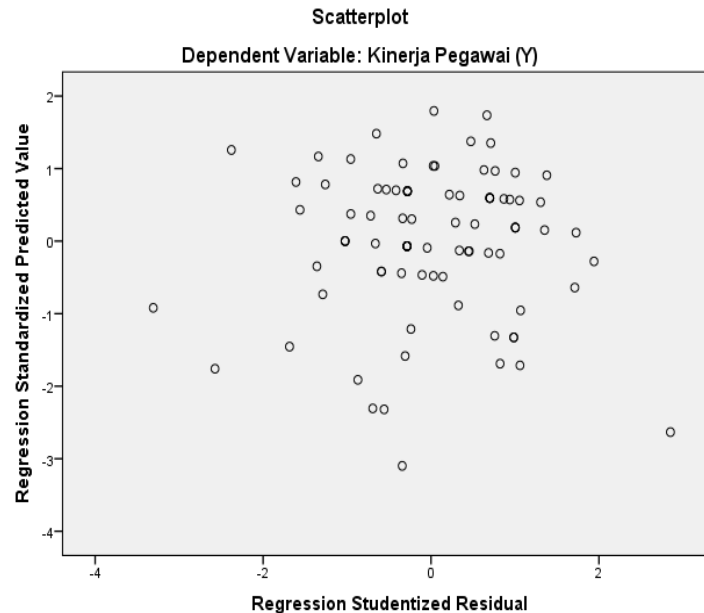
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian 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, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

1.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Lingkungan kerja (X_1), variabel Kedisiplinan kerja (X_2) dan variabel Tingkat pendidikan (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja pegawai.

1.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai dapat mencapai target kerja atau quota yang ditetapkan.	0	0.0	1	1.1	13	14.4	53	58.9	23	25.6	4,09
2	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu.	0	0	2	2.2	15	16.7	53	58.9	20	22.2	4,01
3	Pegawai sering menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan tepat waktu yang ditetapkan.	0	0	3	3.3	11	12.2	49	54.4	27	30.0	4,11
4	Pegawai dapat mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.	0	0	5	5.6	19	21.1	37	41.1	29	32.2	4,00
5	Pegawai dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi positif dalam tim.	0	0	3	3.3	14	15,6	49	54.4	24	26.7	4.04
Rerata												4,05

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai dapat mencapai target kerja atau quota yang ditetapkan dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,01. Pegawai sering menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan tepat waktu yang ditetapkan dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Pegawai dapat mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Pegawai dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi positif dalam tim dengan nilai rata-rata 4,04 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kinerja pegawai sebesar 4,04 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel kinerja pegawai karena skala likert berada pada satuan angka 4.

1.4.2 Variabel Lingkungan kerja

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai nyaman dengan kondisi fisik ruang kerja suhu, pencahayaan, kebisingan.	0	0	18	20.0	10	11.1	48	53.3	14	15.6	3,64
2	Pegawai selalu terbuka komunikasi antara atasan dan bawahan di lingkungan kerja.	0	0	5	5.6	19	21.1	37	41.1	29	32.2	4,00
3	Pegawai sering mendapatkan dukungan dan apresiasi dari rekan kerja atau atasan di lingkungan kerja.	0	0	3	3.3	14	15,6	49	54.4	24	26.7	4.04
4	Pegawai memperoleh lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi antar tim maupun individu.	0	0	3	3.3	11	12.2	49	54.4	27	30.0	4,11
5	Pegawai merasa lingkungan eksternal dan regulasi mempengaruhi pekerjaan pegawai.	0	0	5	5.6	19	21.1	37	41.1	29	32.2	4,00
Rerata												3,96

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan pegawai nyaman dengan kondisi fisik ruang kerja suhu, pencahayaan, kebisingan dengan nilai rata-rata sebesar 3,64. Pegawai selalu terbuka komunikasi antara atasan dan bawahan di lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Pegawai sering mendapatkan dukungan dan apresiasi dari rekan kerja atau atasan di lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,04. Pegawai memperoleh lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi antar tim maupun individu dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Pegawai merasa lingkungan eksternal dan regulasi mempengaruhi pekerjaan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Nilai rerata

pada variabel lingkungan kerja sebesar 3,96 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel lingkungan kerja karena skala likert berada pada satuan angka 4.

1.4.3 Variabel Kedisiplinan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel kedisiplinan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai selalu tiba di tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.	0	0.0	1	1.1	13	14.4	53	58.9	23	25.6	4,09
2	Pegawai berusaha selalu mengikuti aturan yang telah ditentukan.	0	0	2	2.2	15	16.7	53	58.9	20	22.2	4,01
3	Pegawai selalu menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.	0	0.0	1	1.1	17	18.9	46	51.1	26	28.9	4,08
4	Pegawai dapat mengendalikan emosi dan menjaga ketenangan diri dalam situasi yang menekan atau sulit di tempat kerja.	0	0.0	31	31.1	116	117.8	655	661.1	218	220.0	34,00
5	Pegawai mampu mengikuti kerja dalam tim.	0	00	45	45.6	119	121.1	537	541.1	329	332.2	44,00
6	Pegawai selalu menghindari perilaku yang melanggar etika kerja.	0	00	33	33.3	114	115,6	649	654.4	224	226.7	34,04
Rerata												4,04

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dijelaskan bahwa Pegawai selalu tiba di tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Pegawai berusaha selalu mengikuti aturan yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata sebesar 4,01. Pegawai selalu menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Pegawai dapat mengendalikan emosi dan menjaga ketenangan diri dalam

situasi yang menekan atau sulit di tempat kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Pegawai mampu mengikuti kerja dalam tim dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Pegawai selalu menghindari perilaku yang melanggar etika kerja dengan nilai rata-rata 4,04. Nilai rerata pada variabel kedisiplinan kerja sebesar 4,04 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel kedisiplinan kerja karena skala likert berada pada satuan angka 4.

1.4.4 Variabel Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Tingkat Pendidikan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Menurut pegawai tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja.	0	0	3	3.3	14	15,6	49	54.4	24	26.7	4,04
2	Pegawai mampu mengoperasikan peralatan kerja.	0	0	3	3.3	11	12.2	49	54.4	27	30.0	4,11
3	Pegawai cukup terampil dan mempunyai pengetahuan spesifik dalam bidang tertentu.	0	0.0	1	1.1	13	14.4	53	58.9	23	25.6	4,09
4	Pegawai memiliki kemampuan berbahasa asing yang baik.	00	00	32	32.2	115	116.7	553	558.9	220	222.2	34,01
Rerata												4,06

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa Menurut pegawai tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,04. Pegawai mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Pegawai cukup terampil dan mempunyai pengetahuan spesifik dalam bidang tertentu dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Pegawai memiliki kemampuan berbahasa asing yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,01. Nilai

rerata pada variabel Tingkat pendidikan sebesar 4,06 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel tingkat pendidikan karena skala likert berada pada satuan angka 4.

1.5 Pembahasan

1.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2) dan tingkat pendidikan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.12
Pengaruh variabel bebas terhadap Terikat

Nama Variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	2,068	0,488	4,237	1,988	0,000
Lingkungan kerja (X_1)	0,246	0,071	3,564	1,988	0,000
Kedisiplinan kerja (X_2)	0,212	0,076	2,789	1,988	0,009
Tingkat pendidikan (X_3)	0,463	0,059	7,847	1,988	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,068 + 0,246X_1 + 0,212X_2 + 0,463X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut ini:

1. Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,068 artinya bila mana lingkungan kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2) dan tingkat pendidikan (X_3), dianggap konstan, maka kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh, adalah sebesar 2,068 pada satuan skala likert.

- b. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,246. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh sebesar 24,6% dengan asumsi variabel kedisiplinan kerja (X_2) dan tingkat pendidikan (X_3) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi kedisiplinan kerja (X_2) sebesar 0,212. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel kedisiplinan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh sebesar 21,2% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan tingkat pendidikan (X_3) dianggap konstan
- d. Koefisien regresi tingkat pendidikan (X_3) sebesar 0,463. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel tingkat pendidikan secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh. sebesar 46,3% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan kedisiplinan kerja (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 46,3%.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika

seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,996 ^a	0,993	0,991	0,05100

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,996 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 99,6%. Artinya faktor lingkungan kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2), dan tingkat pendidikan (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,991 artinya bahwa sebesar 99,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Lingkungan kerja (X_1), Kedisiplinan kerja (X_2) dan Tingkat pendidikan (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 0,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel yang telah dijelaskan di atas seperti kemampuan kerja, kompetensi pegawai, pengalaman kerja dan lainnya.

1.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat lingkungan kerja (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1)

Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12 nilai t_{hitung} (3,564) lebih besar dari t_{tabel} (1,988), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh.

2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja (X_2)

Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12 nilai t_{hitung} (2,789) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,988) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . artinya Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X_3)

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12 nilai t_{hitung} sebesar 7,847 dan nilai signifikansi 0,003 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat lingkungan kerja 95% adalah 1,988. oleh karena t_{hitung} (7,847) lebih besar dari t_{tabel} (1,988) maka menolak H_0 dan merima H_a . Artinya faktor Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh.

1.5.3 Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja, Kedisiplinan kerja dan Tingkat pendidikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	24,781	3	8,260	63,053	2,712	,000 ^b
	Residual	11,224	86	0,131			
	Total	35,005	89				

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 63,053 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat lingkungan kerja (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,712. Dengan membandingkan

nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (63,053) lebih besar dari F_{table} (2,712). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel lingkungan kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2) dan tingkat pendidikan (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh.

1.5.4 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Amalia dan Hartono (2018), Rangkuti, et al., (2019), Syamsuddin dan Halim (2019) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Maka implikasi dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan tingkat pendidikan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Hal ini karena lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan motivasi kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan produktif. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai melalui tiga faktor, yaitu kenyamanan, keamanan, dan kebersihan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan produktif.

Kedisiplinan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meminimalkan kelalaian, mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan, serta

mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja pegawai melalui empat variabel yaitu produktivitas, kualitas, kehadiran, dan kerjasama. Kedisiplinan yang baik akan meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kehadiran pegawai, serta memperbaiki kerjasama dalam tim. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tingkat pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Hal ini karena tingkat pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan produktif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh.
2. Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh.
3. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh.
4. Lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Aceh.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Pegawai dapat meningkatkan inisiatif atas tugas yang diberikan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang ada di (BPJN).
2. BPJN Aceh sebaiknya dapat meningkatkan lingkungan kerja dengan berusaha untuk meningkatkan fasilitas kerja.

3. Pegawai dapat saling bekerja sama tim dalam menyelesaikan tugas dan saling menghargai pendapat pegawai lainnya dalam memberikan masukan masalah pekerjaan.
4. Pegawai dapat meningkatkan kemampuan berbahasa asing untuk memudahkan dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSAKA

- Amalia, H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Wilayah IV. 1.*
- Amstrong, M. (2009). *Performance Management Key Strategies and Practical Guidelines.*
- Basuki, K., & Maesaroh, M. (2017). Motivasi sebagai pemediasi pengaruh komitmen dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja. *Business Management Journal*, 13(1), 1–15. <https://doi.org/10.30813/bmj.v13i1.254>
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai rumah sakit ibu dan anak X surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Blair, R. (2017). Democracy, art and education. *Educational Forum*, 16(4), 431–435. <https://doi.org/10.1080/00131725209341529>
- Clara Moningga. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Seta A. Wicaksana (ed.); 1st ed.).
- D I Abdullah, Z. M., & Sutarto, H. (2015). *Keefektifan Model Pembelajaran Problem Based Learning*. Abstrak. 4(3).
- Dwi Purnomo, Arwin Amiruddin, Y. R. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO/article/view/8527>
- Irawati, D., & Locke, E. A. (2014). *Resensi Buku : Edwin A . Locke The Essence of Leadership : The Four Keys to Leading Successfully*. 10(1), 56–64.
- Luthans, F., & Kreitner, R. (12018). *Organizational behavior modification and beyond*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management (13th ed.)*. Boston,MA:West-South. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkozje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3017488](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkozje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3017488)
- Maya A. & Kristiana W. (2017). Penerapan motivasi pegawai menurut teori dua faktor frederick herzberg pada pt aristika kreasi mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Ningrum, A. F. (2017). Pengaruh fasilitas kantor,motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat pace kabupaten nganjuk. *Simki Economic*, 01(03), 1–12.
- Raspaty, D. (2018). Kinerja aparatur sipil negara kantor imigrasi kelasi i manado dalam penerbitan paspor. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).

- Rukmana, A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada balai besar wilayah sungai citarum. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 104–113.
- Stephen, R. (2015). (2015). *Perilaku Organisasi*. 1, 1–27.
- Syahrudin, A. H. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1–43.
- Tewal, D. B. (2017). *Perilaku Organisasi*. 1.
- Theorell, T., & Karasek, R. (2020). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(3), 227–241.
- Umar, N. dan. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 5(1). <http://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/342%0Ahttp://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/download/342/205>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

Lampiran 1 Kuisisioner

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL (BPJN) ACEH

Identitas

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis kelamin : ☐ pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26- 35 Tahun ☐ ≥ 46 tahun
4. Status Perkawinan : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah
5. Pendidikan : ☐ SMP ☐ D3 ☐ S2
☐ SMA ☐ S1 ☐ S3

Daftar

Petunjuk Pengisian:

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda check list ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Dengan kategori jawaban sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

A. Kinerja Pegawai(Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat mencapai target kerja atau quota yang ditetapkan.					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu.					
3	Saya sering menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan tepat waktu yang ditetapkan.					
4	Saya dapat mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.					
5.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi positif dalam tim.					

B. Lingkungan Kerja(X¹)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya nyaman dengan kondisi fisik ruang kerja suhu, pencahayaan, kebisingan.					
2	Saya selalu terbuka komunikasi antara atasan dan bawahan di lingkungan kerja.					
3	Saya sering mendapatkan dukungan dan apresiasi dari rekan kerja atau atasan di lingkungan kerja.					
4	Saya memperoleh lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi antar tim maupun individu.					
5.	Saya merasa lingkungan eksternal dan regulasi mempengaruhi pekerjaan saya.					

C. Kedisiplinan Kerja(X²)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu tiba di tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
2	Saya berusaha selalu mengikuti aturan yang telah ditentukan.					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.					
4	Saya dapat mengendalikan emosi dan menjaga ketenangan diri dalam situasi yang menekan atau sulit di tempat kerja.					
5.	Saya mampu mengikuti kerja dalam tim.					
6.	Saya selalu menghindari perilaku yang melanggar etika kerja.					

D. Tingkat Pendidikan(X³)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Menurut saya tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja.					
2	Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja.					
3	Saya cukup terampil dan mempunyai pengetahuan spesifik dalam bidang tertentu.					
4	Saya memiliki kemampuan berbahasa asing yang baik.					

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisioner

No	Identitas				Variabel					Y	Variabel					X1	Variabel						X2	Variabel				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	C6		D1	D2	D3	D4	
1	1	4	1	4	5	5	4	3	4	4,20	2	3	4	4	3	3,20	5	5	5	4	3	4	4,33	4	4	5	5	4,50
2	2	2	2	3	5	5	3	4	5	4,40	3	4	5	3	4	3,80	5	5	5	5	4	5	4,83	5	3	5	5	4,50
3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4	4	4,33	4	4	4	4	4,00
4	2	3	1	4	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3	5	4	4	3,83	4	4	4	3	3,75
5	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4	4	4,33	4	4	4	4	4,00
6	1	3	1	4	3	3	5	5	5	4,20	4	5	5	5	5	4,80	3	3	3	3	5	5	3,67	5	5	3	3	4,00
7	1	2	1	4	4	4	5	5	5	4,60	4	5	5	5	5	4,80	4	4	3	4	5	5	4,17	5	5	4	4	4,50
8	2	2	1	4	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	4	3,83	4	4	3	4	3,75
9	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4,00
10	1	2	2	4	5	4	4	5	4	4,40	4	5	4	4	5	4,40	5	4	5	4	5	4	4,50	4	4	5	4	4,25
11	2	2	1	3	3	3	5	5	5	4,20	4	5	5	5	5	4,80	3	3	4	4	5	5	4,00	5	5	3	3	4,00
12	2	2	1	3	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4	4,33	4	4	5	5	4,50
13	2	3	1	5	5	4	4	4	5	4,40	4	4	5	4	4	4,20	5	4	4	4	4	5	4,33	5	4	5	4	4,50
14	1	3	1	3	5	5	5	3	5	4,60	4	3	5	5	3	4,00	5	5	4	4	3	5	4,33	5	5	5	5	5,00
15	1	2	1	5	4	4	4	5	4	4,20	4	5	4	4	5	4,40	4	4	5	4	5	4	4,33	4	4	4	4	4,00
16	2	3	1	4	4	4	3	4	4	3,80	5	4	4	3	4	4,00	4	4	5	4	4	4	4,17	4	3	4	4	3,75
17	2	4	1	5	3	4	3	4	4	3,60	5	4	4	3	4	4,00	3	4	5	3	4	4	3,83	4	3	3	4	3,50
18	1	3	1	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
19	1	3	1	4	3	4	5	5	5	4,40	5	5	5	5	5	5,00	3	4	3	4	5	5	4,00	5	5	3	4	4,25
20	1	4	1	4	4	4	5	4	5	4,40	3	4	5	5	4	4,20	4	4	5	3	4	5	4,17	5	5	4	4	4,50
21	2	4	1	4	3	3	2	2	2	2,40	2	2	2	2	2	2,00	3	3	4	4	2	2	3,00	2	2	3	3	2,50
22	1	4	1	5	3	3	4	3	4	3,40	4	3	4	4	3	3,60	3	3	5	5	3	4	3,83	4	4	3	3	3,50
23	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4	4	4,33	4	4	4	4	4,00
24	1	4	1	3	4	4	4	2	3	3,40	2	2	3	4	2	2,60	4	4	3	3	2	3	3,17	3	4	4	4	3,75
25	1	4	1	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	4	4	3,67	4	4	4	4	4,00
26	1	3	1	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
27	2	4	1	3	5	5	4	4	4	4,60	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	4	4	4	4,50	4	5	5	5	4,75
28	1	3	1	3	4	4	5	5	4	4,40	4	5	4	5	5	4,60	4	4	4	4	5	4	4,17	4	5	4	4	4,25
29	1	4	1	4	4	4	5	5	4	4,40	4	5	4	5	5	4,60	4	4	5	4	5	4	4,33	4	5	4	4	4,25
30	2	3	1	5	5	5	4	5	3	4,40	5	5	3	4	5	4,40	5	5	5	5	5	3	4,67	3	4	5	5	4,25
31	1	1	2	3	4	4	5	5	5	4,60	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	5	5	5	4,50	5	5	4	4	4,50
32	1	3	1	4	5	5	4	5	4	4,60	5	5	4	4	5	4,60	5	5	5	4	5	4	4,67	4	4	5	5	4,50
33	1	3	1	4	5	4	4	5	5	4,60	4	5	5	4	5	4,60	5	4	4	4	5	5	4,50	5	4	5	4	4,50
34	1	2	1	4	4	4	5	5	4	4,40	4	5	4	5	5	4,60	4	4	4	5	5	4	4,33	4	5	4	4	4,25
35	2	2	1	4	4	4	5	4	4	4,20	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4,25
36	1	4	1	5	4	4	5	5	5	4,60	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	5	5	5	4,67	5	5	4	4	4,50
37	1	4	2	4	3	3	5	5	4	4,00	4	5	4	5	5	4,60	3	3	4	4	5	4	3,83	4	5	3	3	3,75
38	1	4	1	3	4	4	5	4	5	4,40	4	4	5	5	4	4,40	4	4	4	5	4	5	4,33	5	5	4	4	4,50
39	1	4	1	4	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	5	4	4,20	5	4	4	4	4	4	4,17	4	5	5	4	4,50
40	2	3	1	4	5	4	5	5	5	4,80	4	5	5	5	5	4,80	5	4	4	4	5	5	4,50	5	5	5	4	4,75
41	2	4	1	4	5	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	5	4,80	5	5	5	4	5	5	4,83	5	5	5	5	5,00
42	1	3	1	4	4	4	4	5	4	4,20	4	5	4	4	5	4,40	4	4	5	4	5	4	4,33	4	4	4	4	4,00
43	1	3	1	4	4	4	4	5	4	4,20	4	5	4	4	5	4,40	4	4	5	4	5	4	4,33	4	4	4	4	4,00
44	1	2	1	4	4	5	5	5	5	4,80	5	5	5	5	5	5,00	4	5	4	5	5	5	4,67	5	5	4	5	4,75
45	2	2	1	4	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	5	4	4,20	5	4	4	4	4	4	4,17	4	5	5	4	4,50
46	1	4	1	4	4	5	5	4	4	4,40	4	4	4	5	4	4,20	4	5	4	4	4	4	4,17	4	5	4	5	4,50
47	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	4	4	5	5	4,67	5	5	5	5	5,00
48	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
49	2	4	1	4	4	5	5	5	4	4,60	4	5	4	5	5	4,60	4	5	4	4	5	4	4,33	4	5	4	5	4,50
50	1	4	1	3	3	3	4	3	3	3,20	3	3	3	4	3	3,20	3	3	5	5	3	3	3,67	3	4	3	3	3,25
51	1	3	1	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4	5	4,17	5	4	4	4	4,25
52	1	4	1	4	4	4	4	3	3	3,60	2	3	3	4	3	3,00	4	4	4	3	3	3	3,50	3	4	4	4	3,75
53	2	4	1	4	3	3	4	2	3	3,00	2	2	3	4	2	2,60	3	3	3	3	2	3	2,83	3	4	3	3	3,25
54	1	4	1	4	4	4	4	3	4	3,80	2	3	4	4	3	3,20	4	4	4	4	3	4	3,83	4	4	4	4	4,00
55	1	4	2	4	3	3	4	3	3	3,20	2	3	3	4	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00	3	4	3	3	3,25
56	2	4	1	3	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3	4	4	3,50	4	4	4	3	3,75
57	2	4	1	3	5	5	4	4	5	4,60	4	4	5	4	4	4,20	5	5	3	4	4	5	4,33	5	4	5	5	4,75
58	2	3	1	5	4	5	5	4	4	4,40	4	4	4	5	4	4,20	4	5	2	3	4	4	3,67	4	5	4	5	4,50
59	1	3	1	3	4	4	4	5	4	4,20	4	5	4	4	5	4,40	4	4	3	4	5	4	4,00	4	4	4	4	4,00
60	1	4	1	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00

61	1	4	1	4	4	5	5	4	4	4,40	5	4	4	5	4	4,40	4	5	4	4	4	4	4,17	4	5	4	5	4,50
62	1	2	1	5	4	4	3	3	3	3,40	2	3	3	3	3	2,80	4	4	4	4	3	3	3,67	3	3	4	4	3,50
63	1	4	1	5	4	4	2	2	2	2,80	3	2	2	2	2	2,20	4	4	4	4	2	2	3,33	2	2	4	4	3,00
64	1	3	1	4	4	4	4	3	4	3,80	2	3	4	4	3	3,20	4	4	5	4	3	4	4,00	4	4	4	4	4,00
65	1	2	1	4	4	4	3	3	3	3,40	2	3	3	3	3	2,80	4	4	4	4	3	3	3,67	3	3	4	4	3,50
66	2	2	1	4	4	5	3	3	3	3,60	3	3	3	3	3	3,00	4	5	4	4	3	3	3,83	3	3	4	5	3,75
67	1	4	1	5	2	2	4	3	4	3,00	4	3	4	4	3	3,60	2	2	3	3	3	4	2,83	4	4	2	2	3,00
68	1	4	1	4	4	4	5	4	5	4,40	3	4	5	5	4	4,20	4	4	4	4	4	5	4,17	5	5	4	4	4,50
69	1	4	1	5	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	5	5	5,00	5	4	3	3	5	5	4,17	5	5	5	4	4,75
70	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2,80	2	2	3	3	2	2,40	3	3	3	3	2	3	2,83	3	3	3	3	3,00
71	1	2	1	4	3	4	4	3	3	3,40	2	3	3	4	3	3,00	3	4	4	3	3	3	3,33	3	4	3	4	3,50
72	1	4	1	4	4	3	4	4	4	3,80	2	4	4	4	4	3,60	4	3	3	4	4	4	3,67	4	4	4	3	3,75
73	2	2	1	4	4	3	2	3	2	2,80	2	3	2	2	3	2,40	4	3	3	2	3	2	2,83	2	2	4	3	2,75
74	1	3	1	4	4	3	3	3	3	3,20	3	3	3	3	3	3,00	4	3	4	4	3	3	3,50	3	3	4	3	3,25
75	1	3	1	4	4	2	4	5	5	4,00	4	5	5	4	5	4,60	4	2	3	3	5	5	3,67	5	4	4	2	3,75
76	1	4	1	4	4	3	3	3	3	3,20	2	3	3	3	3	2,80	4	3	4	3	3	3	3,33	3	3	4	3	3,25
77	2	4	1	4	5	4	4	3	4	4,00	2	3	4	4	3	3,20	5	4	4	4	3	4	4,00	4	4	5	4	4,25
78	1	4	1	4	5	4	3	4	4	4,00	2	4	4	3	4	3,40	5	4	4	5	4	4	4,33	4	3	5	4	4,00
79	1	2	2	4	5	4	4	3	4	4,00	2	3	4	4	3	3,20	5	4	4	5	3	4	4,17	4	4	5	4	4,25
80	1	3	1	3	4	4	4	4	5	4,20	3	4	5	4	4	4,00	4	4	5	4	4	5	4,33	5	4	4	4	4,25
81	1	2	1	4	4	5	4	5	5	4,60	5	5	5	4	5	4,80	4	5	4	4	5	5	4,50	5	4	4	5	4,50
82	2	4	1	4	4	4	4	5	4	4,20	4	5	4	4	5	4,40	4	4	4	4	5	4	4,17	4	4	4	4	4,00
83	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
84	1	4	1	4	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	4	4	4,50	4	4	5	4	4,25
85	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
86	1	2	1	4	5	5	3	3	3	3,80	3	3	3	3	3	3,00	5	5	5	5	3	3	4,33	3	3	5	5	4,00
87	2	2	1	4	4	5	4	5	4	4,40	5	5	4	4	5	4,60	4	5	4	4	5	4	4,33	4	4	4	5	4,25
88	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
89	1	2	2	4	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	4	4	4,67	4	4	5	5	4,50
90	1	4	1	4	4	4	4	5	5	4,40	4	5	5	4	5	4,60	4	4	4	4	5	5	4,33	5	4	4	4	4,25

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	61	67,8	67,8	67,8
	Wanita	29	32,2	32,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	2	2,2	2,2	2,2
	26-35 Tahun	23	25,6	25,6	27,8
	36-45 Tahun	26	28,9	28,9	56,7
	> 45 Tahun	39	43,3	43,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	81	90,0	90,0	90,0
	Belum Menikah	9	10,0	10,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	17	18,9	18,9	18,9
	S1	58	64,4	64,4	83,3
	S2	15	16,7	16,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	KS	13	14,4	14,4	15,6
	S	53	58,9	58,9	74,4
	SS	23	25,6	25,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,2	2,2	2,2
	KS	15	16,7	16,7	18,9
	S	53	58,9	58,9	77,8
	SS	20	22,2	22,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,3	3,3	3,3
	KS	11	12,2	12,2	15,6
	S	49	54,4	54,4	70,0
	SS	27	30,0	30,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,6	5,6	5,6
	KS	19	21,1	21,1	26,7
	S	37	41,1	41,1	67,8
	SS	29	32,2	32,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,3	3,3	3,3
	KS	14	15,6	15,6	18,9
	S	49	54,4	54,4	73,3
	SS	24	26,7	26,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Lingkungan Kerja (X_1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	20,0	20,0	20,0
	KS	10	11,1	11,1	31,1
	S	48	53,3	53,3	84,4
	SS	14	15,6	15,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,6	5,6	5,6
	KS	19	21,1	21,1	26,7
	S	37	41,1	41,1	67,8
	SS	29	32,2	32,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,3	3,3	3,3
	KS	14	15,6	15,6	18,9
	S	49	54,4	54,4	73,3
	SS	24	26,7	26,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,3	3,3	3,3
	KS	11	12,2	12,2	15,6
	S	49	54,4	54,4	70,0
	SS	27	30,0	30,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,6	5,6	5,6
	KS	19	21,1	21,1	26,7
	S	37	41,1	41,1	67,8
	SS	29	32,2	32,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Kedisiplinan Kerja (X₂)

C1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,1	1,1	1,1
KS	13	14,4	14,4	15,6
S	53	58,9	58,9	74,4
SS	23	25,6	25,6	100,0
Total	90	100,0	100,0	

C2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2,2	2,2	2,2
KS	15	16,7	16,7	18,9
S	53	58,9	58,9	77,8
SS	20	22,2	22,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

C3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,1	1,1	1,1
KS	17	18,9	18,9	20,0
S	46	51,1	51,1	71,1
SS	26	28,9	28,9	100,0
Total	90	100,0	100,0	

C4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,1	1,1	1,1
KS	16	17,8	17,8	18,9
S	55	61,1	61,1	80,0
SS	18	20,0	20,0	100,0
Total	90	100,0	100,0	

C5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	5,6	5,6	5,6
KS	19	21,1	21,1	26,7
S	37	41,1	41,1	67,8
SS	29	32,2	32,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

C6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3,3	3,3	3,3
KS	14	15,6	15,6	18,9
S	49	54,4	54,4	73,3
SS	24	26,7	26,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Tingkat Pendidikan (X₃)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,3	3,3	3,3
	KS	14	15,6	15,6	18,9
	S	49	54,4	54,4	73,3
	SS	24	26,7	26,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,3	3,3	3,3
	KS	11	12,2	12,2	15,6
	S	49	54,4	54,4	70,0
	SS	27	30,0	30,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	KS	13	14,4	14,4	15,6
	S	53	58,9	58,9	74,4
	SS	23	25,6	25,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,2	2,2	2,2
	KS	15	16,7	16,7	18,9
	S	53	58,9	58,9	77,8
	SS	20	22,2	22,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,09	,664	90
A2	4,01	,695	90
A3	4,11	,741	90
A4	4,00	,874	90
A5	4,04	,748	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16,17	5,444	,367	,756
A2	16,24	5,243	,408	,745
A3	16,14	4,687	,557	,694
A4	16,26	4,102	,609	,672
A5	16,21	4,393	,660	,654

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,26	7,024	2,650	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	125,024	89	1,405		
Within People					
Between Items	,836	4	,209	,600	,663
Residual	123,964	356	,348		
Total	124,800	360	,347		
Total	249,824	449	,556		

Grand Mean = 4,05

Lampiran 9 Validitas Dan Reliability Lingkungan Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,64	,975	90
B2	4,00	,874	90
B3	4,04	,748	90
B4	4,11	,741	90
B5	4,00	,874	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	16,16	8,133	,723	,901
B2	15,80	7,937	,894	,859
B3	15,76	9,265	,720	,898
B4	15,69	9,632	,636	,913
B5	15,80	7,937	,894	,859

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,80	13,106	3,620	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	233,280	89	2,621	12,356	,000
Within People Between Items	11,947	4	2,987		
Residual	86,053	356	,242		
Total	98,000	360	,272		
Total	331,280	449	,738		

Grand Mean = 3,96

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Kedisiplinan Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,09	,664	90
C2	4,01	,695	90
C3	4,08	,722	90
C4	4,00	,653	90
C5	4,00	,874	90
C6	4,04	,748	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	20,13	5,915	,486	,668
C2	20,21	5,741	,511	,659
C3	20,14	6,125	,358	,704
C4	20,22	5,995	,471	,672
C5	20,22	5,343	,450	,681
C6	20,18	5,788	,439	,680

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,22	7,928	2,816	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	117,593	89	1,321		
Within People					
Between Items	,704	5	,141	,375	,866
Residual	166,963	445	,375		
Total	167,667	450	,373		
Total	285,259	539	,529		

Grand Mean = 4,04

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Tingkat Pendidikan (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,672	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4,04	,748	90
D2	4,11	,741	90
D3	4,09	,664	90
D4	4,01	,695	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	12,21	2,348	,521	,559
D2	12,14	2,507	,446	,612
D3	12,17	2,770	,403	,638
D4	12,24	2,614	,448	,610

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,26	4,102	2,025	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	91,281	89	1,026		
Within People					
Between Items	,542	3	,181	,537	,657
Residual	89,708	267	,336		
Total	90,250	270	,334		
Total	181,531	359	,506		

Grand Mean = 4,06

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tingkat Pendidikan (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,996 ^a	,993	,991	,05100

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,781	3	8,260	63,053	,000 ^b
	Residual	11,224	86	,131		
	Total	35,005	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,068	,488		4,237	,000
	Lingkungan Kerja (X1)	,246	,071	,336	3,564	,000
	Kedisiplinan Kerja (X2)	,212	,076	,299	2,789	,009
	Tingkat Pendidikan (X3)	,463	,059	,533	7,847	,000

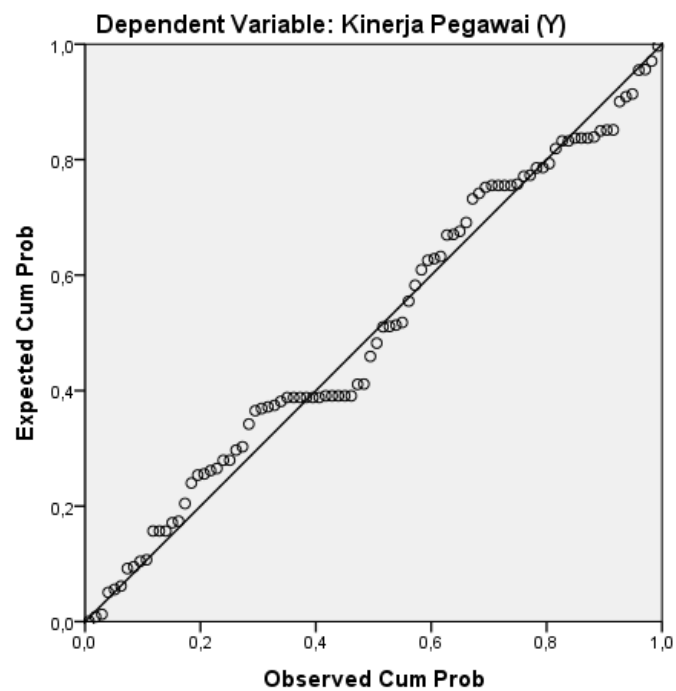
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

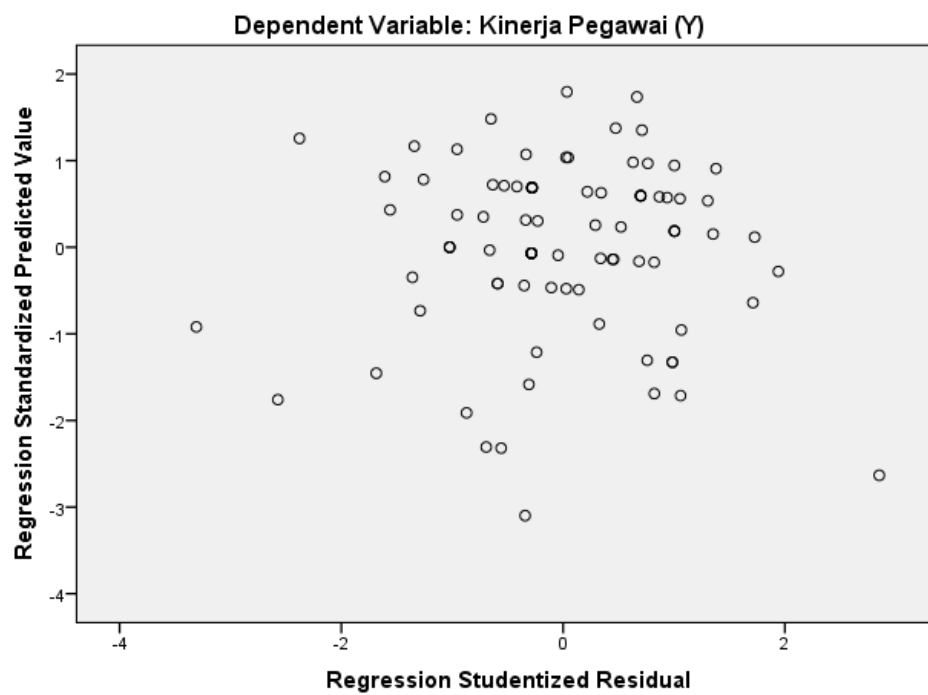
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	,433	2,307
	Kedisiplinan Kerja (X2)	,268	3,737
	Tingkat Pendidikan (X3)	,242	4,136

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 13 : Tabel F, Tabel T dan Tabel r

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

NILAI T TABEL

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

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	73-74	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	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel