

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN
HIDUP DAN KEHUTANAN ACEH**

SKRIPSI

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

OLEH :

SUWARNI PUTRI
NPM : 2002120115



**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 Juli 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

SUWARNI PUTRI
NPM : 2002120115

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN
HIDUP DAN KEHUTANAN 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

Dr. Tuwisna, SE, MM.

NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Febvolla Presilawati, SE, MM.

NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si.

NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tazpizi 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 Juli 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

SUWARNI PUTRI
NPM : 2002120115

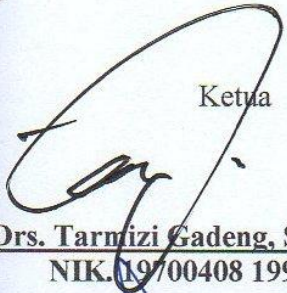
Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN
HIDUP DAN KEHUTANAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 15 Juli 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

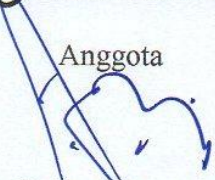
Ketua


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

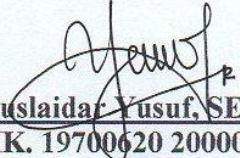
Sekretaris


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

Anggota


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

Anggota


Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si.
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 26 Juli 2024

Yang Menyatakan



SUWARNI PUTRI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Suwarni Putri

NPM : 2002120115

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, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN 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 Juli 2024

Yang Menyatakan



SUWARNI PUTRI

KATA PEGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan nikmat rahmat, hidayah, terutama kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh”. Tak lupa shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang seperti sekarang ini.

Penulis menyadari banyak pihak yang membantu dan ikut serta berkontribusi memberikan dukungan serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam penyusunan skripsi ini. Penulis pun telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan banyak terima kasih dengan ketulusan hati dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda Jauhari dan Ibunda Erlina yang telah membesarkan, mendidik, dan mencurahkan limpahkan kasih sayang, doa, cinta, nasehat, dan dukungan baik dari segi moril maupun dari segi materil yang lebih dari cukup untuk keberhasilan penulis guna terciptanya cita-cita.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Tuwisna, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si. selaku Kepala Labolatorium Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M. selaku Pembimbing pertama saya yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si. selaku Pembimbing kedua saya yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membekali ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Seluruh Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh yang telah membantu dan meluangkan waktu untuk memberikan data penelitian hingga bisa disusunnya skripsi ini.
9. Kepada seluruh rekan seperjuangan paula, dan rifka terimakasih atas hal yang tidak bisa dibalaskan dengan nominal.
10. Teman, kerabat, dan sahabat yang tidak bisa sebutkan satu persatu.
11. Diri sendiri karena tidak memilih menyerah dan enggan mengaku kalah dalam keadaan sesulit apapun selama penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT. memberikan pahala yang berlimpah atas segala

bentuk bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Selain itu, penulis juga berharap agar skripsi ini data bermanfaat bagi para pembaca dari berbagai kalangan terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasnya di kemudian hari. Aamiin ya Rabbal Alamin.

Banda Aceh , 28 April 2024

Suwarni Putri

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2. Lingkungan Kerja	9
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	9
2.1.2.2. Faktor faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	10
2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja	11
2.1.3. Insentif	11
2.1.3.1. Pengertian Insentif	11
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif ...	13
2.1.3.3. Indikator Insentif	13
2.1.4. Disiplin Kerja	14
2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja	14
2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	15
2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja	16
2.2. Penelitian Sebelumnya	16
2.3. Kerangka Pemikiran.....	19
2.4. Hipotesis	20
 BAB III METODE PENELITIAN	 21
3.1. Desain Penelitian.....	21
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	21
3.1.2. Jenis Penelitian	21
3.1.3. Horizon Waktu	21
3.1.4. Unit Analisis	22

3.2. Populasi dan Sampel	22
3.2.1. Populasi	22
3.2.2. Sampel	22
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.4. Definisi dan Operasional Variabel	25
3.5. Teknik Analisis Data	27
3.6. Pengujian Data	27
3.6.1. Uji Validitas.....	28
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	28
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	29
3.7. Pengujian Hipotesis.....	30
3.7.1. Uji t	30
3.7.2. Uji F	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1. Gambaran Umum	32
4.1.1 Sejarah Singkat	32
4.1.2. Visi dan Misi	33
4.1.3. Struktur Organisasi	34
4.2. Karakteristik Responden	35
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	38
4.3.1 Kinerja Pegawai	38
4.3.2. Lingkungan Kerja.....	40
4.3.3. Insentif.....	40
4.3.4. Disiplin Kerja	42
4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	43
4.5. Pengujian Asumsi Klasik	45
4.5.1 Uji Normalitas.....	45
4.5.2. Uji Multikolinearitas	46
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas.....	48
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian	49
4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	49
4.6.2. Koefisien Korelasi dan Determinasi	50
4.6.3. Pembuktian Hipotesis.....	52
4.7. Implikasi Hasil Penelitian	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Horizon Waktu	17
Tabel 3.2 Daftar Sampel Penelitian.....	24
Tabel 3.3 Skala Likert	25
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 4.1 Struktur Organisasi.....	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	36
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel 4.4 Usia Responden.....	37
Tabel 4.5 Lama Masa Kerja Responden.....	37
Tabel 4.6 Pendidikan Responden	38
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	38
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	40
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Insentif.....	41
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	42
Tabel 4.10 Uji Validitas Kuesioner Penelitian	44
Tabel 4.11 Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolineritas.....	47
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda	49
Tabel 4.14 Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi	51
Tabel 4.15 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	52
Tabel 4.16 Hasil Analisis Uji F	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	15
Gambar 4.1 Uji Normalitas	46
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	48

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN
HIDUP DAN KEHUTANAN ACEH**

SUWARNI PUTRI

NPM : 2002120115

Pembimbing 1 : Ibu Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.

Pembimbing 2 : Ibu Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Jenis penelitian yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sebesar 60 responden. Metode pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner dengan pengukuran skala likert sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh (2) Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh (3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh (4) Secara simultan lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi mendapatkan, mengembangkan menggunakan, mengevaluasi dan memelihara pegawai dalam jumlah kualitas dan kuantitas.

Aset sumber daya manusia yang handal dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit untuk ditiru oleh pesaing. Terselenggaranya reformasi birokrasi mengandung maksud agar birokrasi pemerintah dapat berlangsung dengan baik sesuai kebaikan prinsip-prinsip manajemen modern yang semakin baik dalam pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat yang memang merupakan tugas utama pegawai negeri sipil. (PNS). Disisi lain upaya perbaikan internal terus diupayakan dengan pengembangan kapasitas dan kompetensi penyelenggaranya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di berbagai negara mempunyai peran utama sebagai, pelaksana peraturan perundang-undangan; menjalankan fungsi manajemen pelayan publik, pengelola pemerintahan, dan administrator (pengelola aset dan keuangan negara/daerah). Sehingga tuntutan reformasi birokrasi secara langsung

akan membawa konsekuensi bagi arah perbaikan sistem kepegawaian negara yang harus diikuti, khususnya mengenai masalah kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2018:67). Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya dan untuk meningkatkan produktivitas. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapatkan perhatian lebih dari para pimpinan atasan, sebab menurunnya kinerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi pegawai. Lingkungan kerja adalah tempat yang dapat menunjang proses kerja menjadi lancar, yang mana bahwa keselamatan dan juga ketenangan ketika bekerja ini juga dipertimbangkan guna menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan dan juga aman untuk para pegawai, sebagai konsekuensinya dapat mendorong kinerja pegawai (Nabawi, 2020). Segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Apabila lingkungan kerja nyaman, bersih dan menyenangkan maka dapat mendorong pegawai untuk semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif, tidak baik maka bisa menurunkan kinerja pegawai.

Insentif merupakan imbalan atau tanda jasa tambahan diluar gaji yang diberikan kepada pegawai atas kinerja yang dilakukan, insentif dapat bersifat

materil maupun non materil dan jumlah insentif yang diberikan oleh perusahaan tergantung dengan hasil yang dicapai. Insentif merupakan salah satu alat atau sarana yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan atau menumbuhkan semangat kerja pegawai atau untuk memotivasi pegawai sehingga dapat bekerja lebih giat lagi. Pemberian insentif harus adil terhadap semua pegawai. Jadi pemberian insentif harus didasarkan pada apa yang dikerjakan atau dihasilkan oleh setiap pegawai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Selain pemberian insentif terdapat disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin merupakan suatu tindakan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi atau perusahaan, karena disiplin kerja pegawai yang baik mampu meningkatkan kinerja yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin pegawai yang baik dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang buruk akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan.

Berdasarkan hasil survei awal dengan 30 pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh dapat diketahui bahwa fasilitas sarana dan prasarana Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh terutama ruangan masih terdapat beberapa ruangan yang belum memadai sehingga susah untuk menyusun dokumen-dokumen yang telah diselesaikan dengan baik. Selain itu juga terdapat beberapa sarana yang perlu ditambah dan diperbaiki karena telah terjadi kerusakan seperti komputer yang masih terbatas unitnya, printer yang sudah rusak dan kemudian terdapat beberapa AC yang sudah mulai rusak.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh yaitu insentif yang diterapkan belum mampu memenuhi keinginan sebagian besar pegawai, yang mana dalam pemberian insentif dirasakan kurang adil karena masih ada pegawai dengan jabatan dan beban kerja yang sama tetapi menerima kompensasi yang berbeda.

Selain itu, masih adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh pegawai Dinas Lingkungan dan Kehutanan Aceh, seperti masih ada pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu, pada saat bekerja sering bermain *game computer*, dan mengobrol dengan rekan kerja. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan disiplin kepada pegawai akan mampu menumbuhkan rasa puas pegawai dalam bekerja.

Menyadari pentingnya pengaruh lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan maka permasalahan yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimanakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan kehutanan Aceh.
2. Bagaimanakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan kehutanan Aceh.

3. Bagaimanakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan kehutanan Aceh.
4. Bagaimanakah lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan hidup dan Kehutanan Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh
3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
4. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoriris

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas maka ruang lingkup penelitian dibatasi dengan judul pengaruh lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Kemudian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia. Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi (Kompri, 2020).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh semua orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu didalam perusahaan dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu didalam perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator (Silalahi, 2021).

Kinerja adalah kemampuan seorang pegawai dalam melakukan keahlian atau pekerjaan tertentu untuk mengetahui sejauh mana kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Yulianto & Budi, 2020:8). Kinerja pegawai dapat menjadi dasar tolak ukur sejauh mana keberhasilan suatu organisasi. Jika organisasi memiliki kinerja yang tinggi, maka apa yang

diprogramkan dan direncanakan organisasi akan segera terealisasi (Yoyo Sudaryo, et al 2018).

Semua orang yang bekerja pasti ingin melakukan pekerjaannya dengan baik, atau ingin memberikan hasil yang jauh lebih baik dari yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dan juga merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, untuk itu kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Marhawati, 2020).

2.1.1.2.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Rismawati, (2018:3) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.1.1.3.Indikator Kinerja

Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi serta bahan baku).
5. Kemandirian, merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya dan tugas yang diberikan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepada pegawai guna untuk meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan. (Afandi, 2018:66).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Budiarti, 2020:92). Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dengan kata lain lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Fahrezi dan Khair, 2020).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja pegawai (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184).

2.1.2.2. Faktor -Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019 : 58) faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Personal/Individu

Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim serta kepercayaan terhadap sesama tim.

3. Faktor Sistem

Faktor ini meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor Kontekstual

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi dan Khair (2020:111) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Fasilitas

Sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3. Sirkulasi udara

Merupakan proses pergantian udara di ruang dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam.

4. Hubungan kerja

Hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan pimpinan apabila terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan nyaman berada di lingkungan kerjanya.

2.1.3. Insentif

2.1.3.1. Pengertian Insentif

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif salah satu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Insentif merupakan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong para agar pegawai tersebut menunjukkan

produktifitas kerja yang tinggi, apakah itu sewaktu-waktu atau tidak tetap. Prinsip kompensasi adil digunakan dengan insentif (Larasati, 2018).

Insentif merupakan suatu imbalan atau penghargaan yang dapat memotivasi dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, insentif juga dapat mendorong pegawai untuk melakukan beberapa tindakan tertentu secara efisien dan efektif (Garvey et al, 2019). Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif. Pemberian insentif mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian insentif jika tidak dilaksanakan secara tepat dan adil maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya (Devi dan Jeffry, 2018).

Insentif yang adil dan layak, serta memenuhi harapan pegawai akan menimbulkan kepuasan pegawai dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Insentif juga merupakan suatu penghormatan untuk meningkatkan motivasi yang diberikan pada pihak pemimpin organisasi kepada pegawai dalam bentuk uang sehingga pegawai bekerja keras untuk memperoleh tujuan organisasi perusahaan (Manik & Syafrina, 2018: 12). Insentif juga dapat diartikan sebagai suatu tambahan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja tertentu yang memiliki prestasi diatas standar (Ayu dan Sinaulan, 2018).

Berdasarkan pendapat dari para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, insentif merupakan suatu penghargaan dari perusahaan dan diberikan dalam bentuk uang, barang atau jasa kepada pegawai yang berprestasi atau pegawai yang memiliki kinerja yang sangat baik.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Insentif

Menurut Shalikhah (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sistem pemberian insentif yaitu :

1. Jabatan atau Kedudukan
Karyawan yang memiliki jabatan dan kedudukan yang lebih tinggi otomatis memiliki tanggung jawab dan ruang lingkup yang besar. Sehingga insentif yang dikeluarkan pun akan berbeda dilihat dari tugas dan tanggung jawab yang diemban.
2. Prestasi Kerja
Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik akan diberikan insentif yang baik dan lebih besar dibanding karyawan yang tidak berprestasi.
3. Laba Perusahaan
Perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para pegawai yang prestasi kerjanya baik karena perusahaan akan meningkatkan laba atau keuntungannya sendiri.

2.1.3.3. Indikator Insentif

Menurut Hasibuan dalam (Ayu & Sinaulan, 2018), indikator insentif yaitu sebagai berikut :

1. Insentif Material (*Financial*)
Suatu bentuk insentif yang diberikan dalam bentuk bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditangguhkan serta bantuan hari tua.
2. Insentif Non Material
Insentif yang pemberiannya dalam bentuk jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, promosi jabatan, pemberian pujian atau tulisan.
3. Insentif Sosial
Insentif yang pemberiannya dalam bentuk lebih kepada keadaan dan sikap dari para rekan kerja yang terdapat dalam organisasi.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan untuk meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan (Agustini, 2019:89). Semakin tinggi rasa disiplin, maka kinerja pada pegawai juga akan meningkat, sehingga pegawai akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020).

Disiplin adalah salah satu fungsi operatif MSDM yang terpenting dalam perusahaan karena semakin baik sikap disiplin yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi juga prestasi kerja yang akan dicapainya dan dengan begitu kinerja pegawai dapat meningkat (Hasibuan, 2020). Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Disiplin digunakan oleh manajer untuk berkoordinasi dengan pegawainya. Tujuannya yaitu menekankan perubahan pegawai dalam meningkatkan kesadaran mereka untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika pegawai menaati peraturan yang berlaku dalam

perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020).

Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan (Sumadhinata, 2018). Disiplin juga dapat diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Agustini, 2019).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap kesedian dan kerelaan seseorang pegawai untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai karena pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai.
2. Kepemimpinan
Kepemimpinan mempengaruhi tingkat disiplin pegawai, bagaimana pun pemimpin tetap akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para bawahannya.
3. Kompensasi
Semakin tinggi gaji yang diberikan perusahaan terhadap pegawai maka semakin baik dan tinggi juga disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat dapat membuat pegawai takut untuk melanggar peraturan yang telah dibuat perusahaan.

5. Pegawasan

Dengan adanya pengawasan maka dapat membuat pegawai menjadi disiplin karena terdapat rasa takut untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi oleh perusahaan.

2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu perusahaan yaitu :

1. Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

2. Tata Cara Kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada Atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna untuk mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran Bekerja

Sikap pegawai yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik tanpa ada paksaan.

5. Tanggung Jawab

Kesediaan pegawai mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya.

2.2. Penelitian Sebelumnya

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

Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu simple random sampling dan Data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner

kepada 80 karyawan PT. Nihon Plast Indonesia. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan Kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nihon Plast Indonesia. Kedisiplinan dan kepuasan kerja dapat digunakan sebagai predictor naik atau turunnya kinerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Adriani Rangkuti et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah insentif dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonesia.

Penelitian dari (Tangkawarom et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Wenang Indah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Anwar, 2021) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Motiivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo)”. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan mengambil seluruh populasi yaitu 25 orang dan analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya insentif dan motivasi berpengaruh secara

simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada (Pda PT. Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo)

Penelitian dari (Presilawati et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pukesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh”. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan studi dokumentasi dan analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. Rincian Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1 :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia (Prasetyo & Marlina, 2019)	– Metode kuantitatif	– Variabel disiplin kerja dan kinerja – Teknik analisis data	– Variabel Kepuasan Kerja – Lokasi penelitian – Teknik pengambilan sampel	Hasil penelitian yaitu kedisiplinan dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Nihon Plast Indonesia
2	Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia (Adriani Rangkuti et al., 2019)	– Metode kuantitatif	– Variabel insentif dan kinerja – Teknik analisis data	– Variabel komunikasi – Lokasi Penelitian – Teknik pengambilan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonesia.
3	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah (Tangkawarom et al., 2019)	– Metode kuantitatif	– Variabel lingkungan kerja dan kinerja – Teknik analisis data	– Variabel kemampuan kerja – Lokasi Penelitian – Teknik pengambilan sampel	Hasil menunjukan bahwa lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah

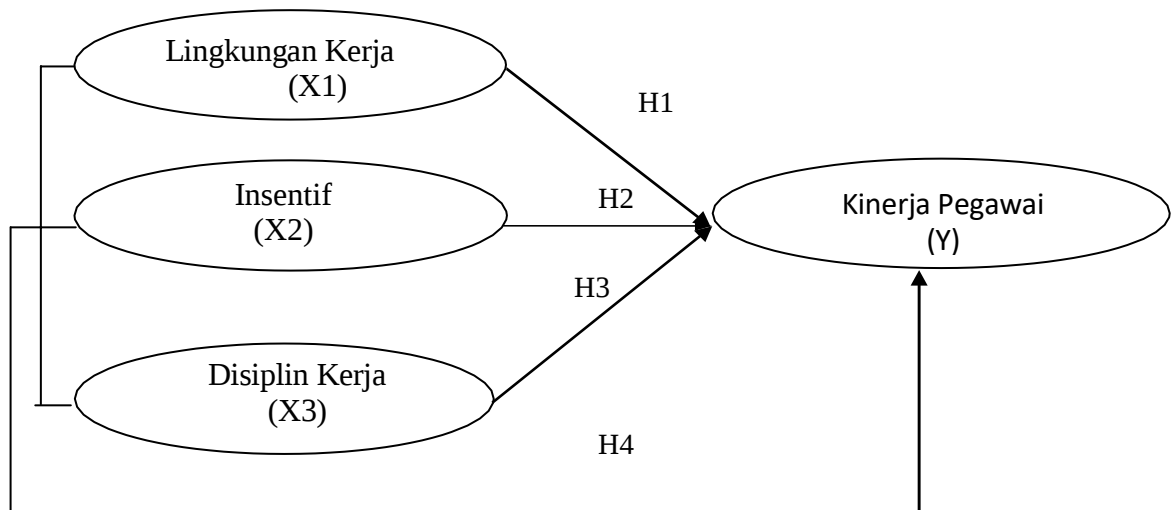
Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian
4	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo)	– Metode kuantitatif	– Variabel insentif – Teknik analisis data	– Variabel motivasi – Lokasi Penelitian – Teknik pengambilan sampel	Hasil penelitian menunjukan insentif, jaminan sosial dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo)
5	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh (Presilawati et al., 2022)	– Metode kuantitatif	– Variabel lingkungan kerja dan kinerja – Teknik analisis data	– Variabel kepemimpinan dan kompensasi – Lokasi Penelitian – Teknik pengambilan sampel	Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh.

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen) berikut diagram kerangka pemikiran.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian sebelumnya

(Presilawati,2022)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

H₂ : Diduga Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

H₃ : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

H₄ : Diduga Lingkungan Kerja, Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Objek pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman Nomor No.21, Geuceu Kayee Jato, Kec. Banda Raya, Kota Banda Aceh, Aceh 23232.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode survei. Dan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.3. Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Cross Sectional*. *Cross sectional* adalah penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan juni tahun 2023 sampai selesai.

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan						
		Okt 2023	Nov 2023	Des 2023	Jan 2024	Feb 2024	Mar 2024	
1	Pengajuan Judul Proposal							
2	Survei Awal							
3	Penyusunan Proposal							
4	Bimbingan Proposal Skripsi							
5	Seminar Proposal							
6	Pelaksanaan Penelitian							
7	Pengelolaan Data							
8	Sidang							

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis adalah unit yang diteliti dan juga merupakan obyek penelitian yang dapat berupa dari individu, perorangan, kelompok, organisasi, masyarakat, instansi dan sebagainya. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu pegawai yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan objek atau subjek yang ada pada suatu wilayah yang digunakan untuk penelitian karena berhubungan dengan apa yang diteliti (Kusjono & Ratnasari, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh yaitu sebanyak 142 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Jumlah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh yaitu berjumlah 142

orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*.

Untuk menentukan jumlah sampel yaitu menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N \cdot e^2}{k^2}}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Sampel

e : *Margin of Error*

Maka,

$$n = \frac{142}{1 + \frac{142 \cdot (0,1)^2}{k^2}}$$

$$n = \frac{142}{1 + 142(10\%)^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 142(0,01)^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 1,42}$$

$$n = \frac{142}{2,42}$$

$$n = 58,67 = \text{digenapkan menjadi 60 orang}$$

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Divisi	Jumlah
1	Sub Bagian Keuangan dan Pengelolaan Aset	4
2	Sub Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum	4
3	Sub Bagian Program, Informasi dan Hubungan Masyarakat	4
4	Kepala Bidang Tata Lingkungan dan Pengendalian pencemaran	1
5	Seksi Kajian Dampak dan Evaluasi Lingkungan	4
6	Seksi Pengelolaan Sampah dan Limbah B3	4
7	Seksi Pengendalian peruntukan Penggunaan Ruang KLHS	4
8	Kepala Bidang Pengendalian Kerusakan Lingkungan	1
9	Seksi Pengendalian Kerusakan Darat	5
10	Seksi Pengendalian Keusakan Pesisir dan Perairan	4
11	Kepala Bidang Planologi Perencanaan Hutan	1
12	Seksi Inventarisasi dan Perencanaan Hutan	4
13	Seksi Penataan Kawasan Hutan	4
14	Seksi Perpetaan dan Pemantapan Kawasan Hutan	3
15	Kepala Bidang Perlindungan dan Konservasi Sumber Daya Alam	1
16	Seksi Perlindungan Pengamanan Hutan dan Penegakan hukum	5
17	Seksi Konservasi dan Sumber Daya Alam	3
18	Seksi Rehabilitasi Hutan dan lahan	4
Jumlah		60 orang

Sesuai rumus slovin, maka penulis mengambil sampel sebanyak 60 orang pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) Teknik Pegumpulan data nerupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian yaitu untuk mendapatkan data, tanpa teknik pegumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah yang ditemukan

dalam penelitian yang didapat secara langsung dari narasumber baik melalui wawancara maupun angket. Data primer dalam penelitian ini informasi tentang lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai yang bekerja pada Dinas Lingkungan dan Kehutanan Aceh. Kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Jawaban setiap instrument mempunyai bobot nilai seperti yang tercantum pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

2. Data Sekunder

Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah literatur, artikel, jurnal dan buku kepustakaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4. Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu besaran yang dapat diubah atau berubah sehingga dapat mempengaruhi peristiwa atau hasil penelitian. Dengan adanya variabel maka peneliti akan lebih mudah memperoleh dan memahami permasalahan. Dalam penelitian kali ini, peneliti hanya menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat.

Berdasarkan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh” maka variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Insentif (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) dan variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Tabel 3.4
Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui sejauh mana kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (Yulianto & Budi, 2020:8)	1. Kualitas	1 – 5	Likert	A1
			2. Kuantitas			A2
			3. Ketepatan waktu			A3
			4. Efektivitas			A4
			5. Kemandirian			A5
Variabel Independen						
2	Lingkungan Kerja (X ₁)	lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Fachrezi dan Khair, 2020)	1. Failitas	1- 5	Likert	B1
			2. Kebisingan			B2
			3. Sirkulasi udara			B3
			4. Hubungan kerja			B4
3	Insentif (X ₂)	insentif adalah suatu tambahan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja tertentu yang memiliki prestasi diatas standar. (Ayu dan Sinaulan,2018)	1. Insentif material (finansial)	1-5	Likert	C1
			2. Insetif non material			C2
			3. Insentif sosial			C3
3	Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan untuk meningkatkan keteguahn pegawai dalam mencapai	1. Tingkat kehadiran	1-5	Likert	D1
			2. Tata cara kerja			D2
			3. Ketaatan pada atasan			D3
			4. Kesadaran bekerja			D4

		tujuan perusahaan. (Agustini, 2019:89)	5. Tanggung jawab			D5
--	--	---	-------------------	--	--	----

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer pada penelitian ini yaitu dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Adapun persamaan model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat di formulasikan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Insentif

X₃ : Disiplin Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

e : Standard Error

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi langsung oleh responden. Oleh karena itu, untuk mengukur handal atau tidaknya kuesioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Pengujian Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari tiga konsep teoritis. Ketiga konsep tersebut adalah lingkungan kerja, insentif, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r -Hitung dengan nilai r -Tabel dan dengan nilai $(\alpha) = 0,05$. Apabila r -Hitung lebih besar dari r -Tabel dan memiliki nilai positif, maka pertanyaan yang diuji dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Apabila r -Hitung $>$ r -Tabel, maka item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila r -Hitung $<$ r -Tabel, maka item kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2. Pengujian Reliabilitas

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari kuesioner terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Kriteria penilaian uji reliabilitas yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Apabila hasil $\alpha > 0,6$ maka kuesioner tersebut reliabel atau terpercaya
2. Apabila hasil $\alpha < 0,6$ maka kuesioner tersebut tidak reliabel

3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Salah satu pendekatan yang dilakukan untuk uji normalitas adalah menggunakan uji normal probability plot (P-P Plot). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Apabila titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui dan menguji apakah didalam regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dengan yang lainnya. Suatu model regresi yang baik tidak ditemukannya hubungan, atau korelasi di antara variabel independen (bebas). Suatu regresi dikatakan terdeteksi multikolinearitas yaitu jika :

1. Jika $VIF > 10$ atau $Tolerance\ Value < 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ atau $Tolerance\ Value > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi

variabel bebas dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik–titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1. Uji-t (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh :

1. Jika $t\text{-Hitung} > t\text{-Tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
2. Jika $t\text{-Hitung} < t\text{-Tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

H_{01} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

H_{a2} : Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

H_{02} : Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

H_{a3} : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

H_{03} : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

3.7.2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 .
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_0 .

H_{a3} : Lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

H_{03} : Lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adriani Rangkuti, D., Chairunnisa, S., Ridho Ryantono, A. F., & William. (2019). Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108–120.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : UINSU Press.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–383.
- Ayu, Devi Komala , Jeffry H. Sinaulan. 2018. Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Satoe Doea.
- Citraningtyas, Nuridha dan Indi Djastuti. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan Hotel Megaland Solo), *Diponegoro Journal of Management*, Volume 6, Nomor 4, tahun 2017, ISSN : 2337-3792.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hardani (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Ilmu Group.
- Hartini, dkk (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Hasiara, La (2019). *Metode Penelitian Terapan Kualitatif dan Kuantitatif*. Purwokerto : CV IRDH.

- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 21–30.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 21–30.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. 10, 439–454.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, Penerjemah). (2015). *Perilaku Organisasi “Organizational Behaviour”*, 16th Edition. Jakarta: Salemba Empat.
- Soerdarmayanti. (2013). *Prestasi Dalam Pengembangan Pemberdayaan Dan Pendayagunaan Pegawai*. Jakarta : PT. Gramedia Utama.
- Soetjipto, Budi W. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA)* 8.
- Tangkawarom, kevin c., Lengkong, victor p. ., & genita gumintang. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Karyawan PT. Surya Wenang Indah. 7(1), 371–380.

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Lingkungan hidup dan Kehutanan Aceh

4.1.1 Sejarah Singkat

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan berada di bawah Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan merupakan penggabungan dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kementerian Kehutanan. Pada masa Pemerintahan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Jusuf Kalla pada tanggal 21 Januari 2015 Presiden Joko Widodo menggabungkan lembaga Kementerian Lingkungan Hidup dan Kementerian Kehutanan menjadi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan melalui Perpres Nomor 16 tahun 2015 tentang tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang lingkungan hidup dan kehutanan untuk membantru Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam pelaksanaan kerja kementerian membagi kedalam dinas - dinas yang bertempat di masing-masing provinsi salah satunya yaitu Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh beralamat di Jl. Jenderal Sudirman Nomor No.21, Geuceu Kayee Jato, Kec. Banda Raya, Kota Banda Aceh, Aceh 23232. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh merupakan perangkat daerah dan juga sebagai unsur pelaksana Pemerintah Aceh di bidang lingkungan hidup dan kehutanan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang

berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekda. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Aceh dibentuk berdasarkan Pergub Aceh No.115 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. DLHK Aceh memiliki tugas dan fungsi diantaranya, Perumusan kebijakan teknis fasilitas koordinasi serta pembinaan teknis konservasi, pemberdayaan masyarakat, dan penegakan lingkungan hidup dan kehutanan. Perumusan kebijakan teknis fasilitas koordinasi serta pembinaan teknis dibidang tata kelola kehutanan dan pemanfaatan hasil hutan, kebijakan serta koordinasi dibidang pengelolaan sampah B3 dan kajian dampak lingkungan. Serta masih banyak tugas pokok dan fungsi lainnya. Dari beberapa fungsi diatas, sebagian besar berkaitan erat dengan masyarakat, kelompok tani, kelompok pengusaha hutan dan lembaga lainnya. Tugas ini dilakukan oleh Pegawai atau penyuluh kehutanan yang memberikan pelatihan kepada masyarakat, seminar, penyaluran bantuan fasilitas pengairan, penyaluran bantuan pembibitan dan lainnya.

4.1.1 Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh

Dalam melakukan operasionalnya Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh menetapkan visi yaitu “Terwujudnya Aceh Yang Damai Dan Sejahtera Melalui Pemerintah Yang Bersih, Adil Dan Melayani. Visi tersebut tertuang dalam misi yaitu sebagai berikut :

1. Reformasi birokrasi menuju pemerintahan yang adil, bersih dan melayani.
2. Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam beserta nilai-nilai keislaman dan budaya keacehan dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad

Ahlussunnah Waljamaah yang bersumber hukum Mazhab Syafi'iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain.

3. Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian berdasarkan MoU Helsinki.
4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional.
5. Mewujudkan akses dan pelayanan kesehatan dan kesejahteraan sosial yang mudah, berkualitas dan terintegrasi.
6. Mewujudkan kedaulatan dan ketahanan pangan.
7. Menyediakan sumber energi listrik yang bersih dan terbarukan.
8. Membangun dan mengembangkan sentra-sentra produksi, industri dan industri kreatif yang kompetitif.
9. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip evidence based planning yang efektif, efisien dan berkelanjutan.
10. Pembangunan dan peningkatan kualitas infrastruktur terintegrasi, dan lingkungan yang berkelanjutan.

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh

Struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh adalah rangkaian yang menunjukkan aktivitas kerja sama dalam mencapai tujuan instansi sesuai dengan fungsi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh dapat dilihat pada tabel

4.1

Tabel 4.1
Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh

No	NAMA	JABATAN
1	A.Hanan, SP., MM Nip. 196807051991031006	Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh
2	Ir. Anizar, MP. Nip. 196511181995031002	Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh
3	Heldi Syukriadi, ST,MM Nip. 197512232005041001	Subbagian Program Informasi dan Hubungan Masyarakat
4	Sulizza Putra. SE, M.Si Nip.198001072006041007	Subbagian Keuangan dan Pengelola Aset
5	Donny Avrilian, S,Hut Nip.197404042008011001	Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Umum
6	Joni, ST, MT, Ph.D Nip. 197106102001121003	Bidang Tata Lingkungan dan Pengendalian Pencemaran
7	Win Rima Putra, S, Hut Nip. 196709151997031004	Bidang Planologi Kehutanan
8	M. Daud, S,Hut, M,Si Nip.197212312000031016	Bidang Perlindungan dan Konservasi SDA
9	Ir. Ridwan, MM Nip. 196507241994031010	Bidang Rehabilitas Lahan, Bina Usaha, dan Perhutanan Sosial

Secara umum struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Subbagian Program Informasi dan Hubungan Masyarakat, Subbagian Keuangan dan Pengelola Aset, Subbagian Hukum dan Kepegawaian dan Umum, Bidang Planologi Kehutanan, Bidang Perlindungan dan Konservasi SDA dan Bidang Rehabilitas Lahan, Bina Usaha, dan Perhutanan Sosial.

4.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah keadaan atau ciri-ciri pegawai yang terdata dan bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Pegawai ini dipilih secara sensus di seluruh Bidang dan Bagian Kerja.

Mereka memiliki tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja yang berbeda. Karakteristik Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2
Karakteristik Responden/Pegawai
Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh

N o	Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	33	55,0
		Perempuan	27	45,0
		Total	60	100,0
2	Umur	<25	9	15,0
		26-35	20	33,3
		36-45	18	30,0
		>45	13	21,7
		Total	60	100,0
3	Masa Kerja	1-5 Tahun	15	25,0
		6-10 Tahun	24	40,0
		11-15 Tahun	11	18,3
		>16 Tahun	10	16,7
		Total	60	100,0
4	Pendidikan	SMA	3	5,0
		Diploma	5	8,3
		Sarjana	40	66,7
		Pasca Sarjana	12	20,0
		Total	60	100,0

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan jenis kelamin responden ini dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin pria sebanyak 33 orang responden (55,5%) dan wanita sebanyak 27 orang responden (45,0%).

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	33	55,0%
2	Wanita	27	45,0%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Tabel 4.4
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	9	15,0%
2	26-35 Tahun	20	33,3%
3	36-45 Tahun	18	30,0%
4	≥ 45 Tahun	13	21,7%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 9 orang (15,0%), 26-35 tahun sebanyak 20 orang (33,3%), 36-45 tahun sebanyak 18 orang (30,0%), dan ≥45 tahun sebanyak 13 orang (21,7%).

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-5 Tahun	15	25,0%
2	6-10 Tahun	24	40,0%
3	11-15 Tahun	11	18,3%
4	≥ 16 Tahun	10	16,7%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 15 orang (25,0%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 24 orang (40,0%), responden

yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 11 orang (18,3%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 10 orang (16,7%).

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	3	5,0%
2	Diploma	5	8,3%
3	Sarjana	40	66,7%
4	Pasca Sarjana	12	20,0%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer (Diolah) 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 3 orang (5,0%), yang berpendidikan diploma sebanyak 5 orang (8,3%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 40 orang (66,7%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 12 orang (20,0%).

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan variabel bebas dan terikat. Variabel bebas meliputi lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2) dan disiplin kerja (X_3), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja (Y). deskripsi dari variabel penelitian didasarkan pada jumlah skor rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner. Berikut ini akan disajikan deskripsi dari masing masing variabel.

4.3.1 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik dan professional dalam bekerja	0	0	0	0	4	6,7	25	41,7	31	51,7	4,45
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0	0	0	0	7	11,7	20	33,3	33	55,0	4,43
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	0	0	8	13,3	27	45,0	25	41,7	4,28
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	0	0	0	0	7	11,7	21	35,0	32	53,3	4,42
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sendiri	0	0	0	0	10	16,7	29	48,3	21	35,0	4,18
Nilai Rerata												4,35

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya mempunyai kualitas kerja yang baik dan professional dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju, saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan diperoleh jawaban rata-rata 4,43(4) yang berarti setuju, saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4,28(4) yang berarti setuju, saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien diperoleh jawaban rata-rata 4,42(4), saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sendiri diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil

penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,35(4) yang berarti setuju.

4.3.2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

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

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X _i)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya.	0	0	0	0	8	13,3	25	41,7	27	45,0	4,32
2	Lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan dan tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja.	0	0	0	0	12	20,0	23	38,3	25	41,7	4,22
3	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai .	0	0	0	0	8	13,3	25	41,7	27	45,0	4,32
4	Hubungan antar pegawai (atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja) terjalin dengan baik.	0	0	0	0	9	15,0	19	31,7	32	53,3	4,38
Nilai Rerata												4,31

Sumber ; Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa deskripsi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya diperoleh jawaban rata-rata 4,32(4) yang berarti setuju, lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan dan tidak

mengganggu konsentrasi dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,22(4) yang berarti setuju, sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai diperoleh jawaban rata-rata 4,32(4) yang berarti setuju, hubungan antar pegawai (atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja kerja) terjalin dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,31(4) yang berarti setuju.

4.3.3. Deskripsi Variabel Insentif

Deskripsi distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel insentif adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel insentif

No	Insentif (X ₂)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Besarnya pemberian bonus dari instansi sesuai dengan hasil kerja saya.	0	0	0	0	11	18,3	28	46,7	21	35,0	4,17
2	Instansi memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi pegawai yang berprestasi.	0	0	0	0	9	15,0	30	50,0	21	35,0	4,20
3	Saya sebagai pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh mendapatkan fasilitas kesehatan.	0	0	0	0	10	16,7	18	30,0	32	53,3	4,37
Nilai Rerata												4,24

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa deskripsi jawaban responden pada variabel insentif pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu besarnya pemberian bonus dari instansi sesuai dengan hasil kerja saya diperoleh jawaban rata-rata 4,17(4) yang berarti setuju, instansi memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi pegawai yang berprestasi diperoleh jawaban rata-rata 4,20(4) yang berarti setuju, saya sebagai pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh mendapatkan fasilitas kesehatan diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel insentif diperoleh nilai rerata sebesar 4,37(4) yang berarti setuju

4.3.4. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

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

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X ₃)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya hadir ke kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	0	0	0	0	5	8,3	26	43,3	29	48,3	4,40
2	Saya menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan instansi.	0	0	0	0	9	15,0	19	31,7	32	53,3	4,38
3	Saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	0	0	0	0	11	18,3	27	45,0	22	36,7	4,18
4	Saya memiliki kesadaran yang	0	0	0	0	13	21,7	26	43,3	21	35,0	4,13

	tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan											
5	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.	0	0	0	0	13	21,7	26	43,3	21	35,0	4,13
	Nilai Rerata											4,24

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa deskripsi jawaban responden pada variabel disiplin kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya hadir ke kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, saya menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju, saya memiliki kesadaran yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,13(4) yang berarti setuju, saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada saya diperoleh jawaban rata-rata 4,13(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,24(4) yang berarti setuju.

4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya tiap indikator pada suatu kuesioner. Berikut hasil uji validitas untuk kinerja pegawai, lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja.

Tabel 4.11
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} (n=60)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,511	0,254	Valid
2		Y2	0,907	0,254	Valid
3		Y3	0,843	0,254	Valid
4		Y4	0,916	0,254	Valid
5		Y5	0,801	0,254	Valid
1	Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,832	0,254	Valid
2		X1.2	0,734	0,254	Valid
3		X1.3	0,920	0,254	Valid
4		X1.4	0,947	0,254	Valid
1	Insentif (X2)	X2.1	0,848	0,254	Valid
2		X2.2	0,731	0,254	Valid
3		X2.3	0,916	0,254	Valid
1	Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,513	0,254	Valid
2		X3.2	0,877	0,254	Valid
3		X3.3	0,835	0,254	Valid
4		X3.4	0,878	0,254	Valid
5		X3.5	0,878	0,254	Valid

Sumber; Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dengan menggunakan bantuan IBM SPSS. Hal ini dapat diketahuin berdasarkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu sebesar 0,254.

Tabel 4.12
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	0,879	0,60	Handal
Insentif (X_2)	0,781	0,60	Handal

Disiplin Kerja (X_3)	0,862	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,860	0,60	Handal

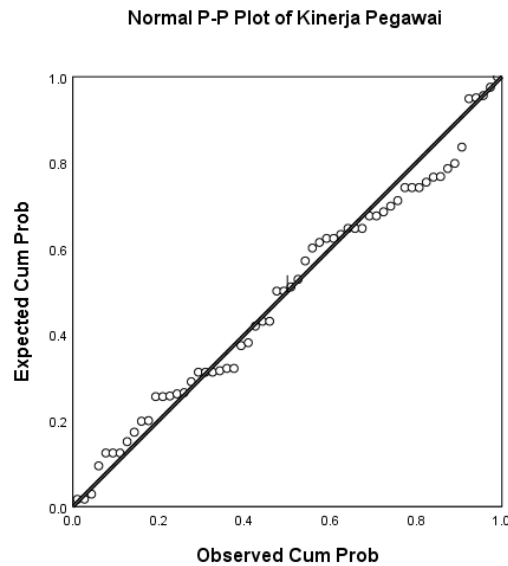
Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, maka didapatkan nilai reliabilitas tes untuk variabel lingkungan kerja (X_1) dengan nilai 0,879, insentif (X_2) dengan nilai 0,781, disiplin kerja (X_3) dengan nilai 0,862 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,860. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai-nilai reliabilitas tes lebih besar dari *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini normalitas data dilakukan dengan melihat normal probability plots. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut



Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan gambar normal P-P Plot di atas menunjukkan bahwa data observasi untuk kinerja pegawai dengan jumlah data sebanyak 60 dan seluruhnya tersebar disekitar atau masuk dalam area kategori garis distribusi normal, diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Karena apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2. Uji Multikolineritas

Hubungan linier tiga variabel bebas yang digunakan dalam model regresi linier dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2) dan disiplin kerja (X_3) harus selalu sempurna atau bebas dari ketergantungan yang akan mempengaruhi nilai parameter regresi. Ketergantungan antara dua variabel bebas tersebut dapat di deteksi melalui nilai VIF(Variance Inflation Factor) yang

dihasilkan dari analisis collinearity diagnostics dalam paket SPSS regresi linier. Jika VIF tersebut lebih besar dari 10,0 maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini diyakini mempunyai gejala multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Sebaiknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,0 dapat diartikan tidak terjadinya multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolineritas

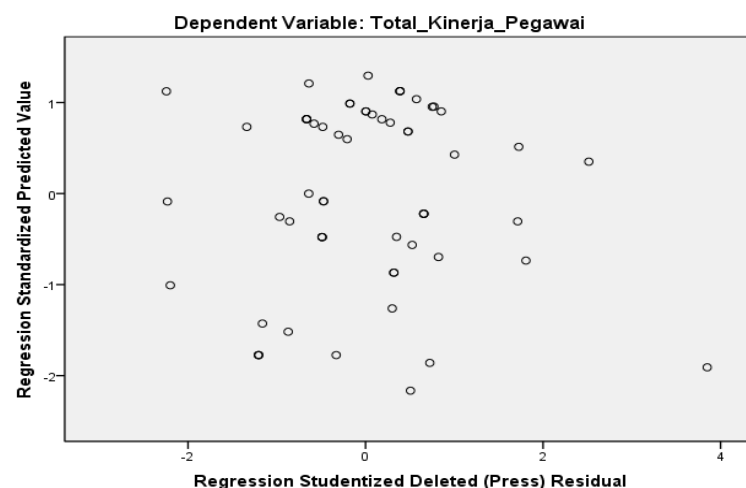
No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,197	5,084	Non
2	Insentif (X_2)	0,186	5,388	Non
3	Disiplin Kerja (X_3)	0,429	2,328	Non

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Hasil pengujian multikolineritas pada tabel 4.13 menunjukkan nilai VIF dari tiga variabel bebas yang terlibat dalam model analisis yaitu lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2) dan disiplin kerja (X_3) masing-masing $< 10,0$, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini masing-masing diprediksi secara terpisah oleh kekuatan masing-masing variabel dan tidak terjadi ketergantungan secara berarti, sehingga model tersebut sudah dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan metode chart (diagram scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik (point-point), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sementara jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Output SPSS hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2.



Gambar 4.2 Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta

tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh

Pengaruh variabel bebas dan terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (multiple regression). Formulasi ini Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada penelitian ini variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X1), Insentif (X2) dan Disiplin Kerja (X3), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,065	1,223	
	Total_Lingkungan_Kerja	0,420	0,142	0,382
	Total_Insentif	0,545	0,201	0,360
	Total_Disiplin_Kerja	0,213	0,082	0,225

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas yang diperoleh dari hasil analisis data dengan menggunakan bantuan IBM SPSS, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,065 + 0,420X_1 + 0,545X_2 + 0,213X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta kinerja pegawai sebesar 3,065 menjelaskan jika lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2) dan disiplin kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh secara konstan berada pada posisi 3,065 unit skala likert.
2. Koefisien regresi pengaruh lingkungan kerja sebesar 0,420 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh sebesar 0,420 satuan.
3. Koefisien regresi pengaruh insentif sebesar 0,545 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel insentif maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh sebesar 0,545 satuan.
- d. Koefisien regresi pengaruh disiplin kerja sebesar 0,213 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh sebesar 0,213 satuan.

4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai selalu memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin masuk

dalam kategori nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi berganda adalah koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hubungan variabel bebas (lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2) dan disiplin kerja (X_3)) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15
Hasil Analisa Korelasi dan Korelasi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,904	0,817	0,807

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Koefisien korelasi R sebesar 0,904 menjelaskan terdapat hubungan yang positif antar variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, dengan keeratan hubungan 90,4%. Hubungan 0,80-1.000 tergolong hubungan yang sangat kuat (Sugiyono,2019). Koefisien determinasi R Square sebesar 0,807 menjelaskan , peran variabel lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh adalah sebesar 0,807 atau 80,7%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,193 atau 19,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.6.3 Pembuktian Hipotesis

1) Pembuktian Secara Parsial

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dengan Tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independent tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan pada tabel 4.16 berikut.

Tabel 4.16
Hasil uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,065	1,223	2,505	2,003	0,015
	Lingkungan Kerja	0,420	0,142	2,962	2,003	0,004
	Insentif	0,545	0,201	2,708	2,003	0,009
	Disiplin Kerja	0,213	0,082	2,580	2,003	0,013

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel adalah :

- a. Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh

dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,962 pada probabilitas 0,004. Sementara nilai t tabel pada Tingkat kesalahan 5% adalah 2,003. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_{a1} dapat diterima kebenarannya, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

- b. Hasil analisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel insentif sebesar 2,708 pada Batasan nilai probabilitas 0,009. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 2,003. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis H_{a2} dapat diterima kebenarannya, artinya insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

- c. Hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung sebesar 2,580 pada batasan nilai probabilitas 0,013. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 2,003. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_{a3} dapat diterima kebenarannya, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

2) Pembuktian Secara Simultan

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara Bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikansi 5% apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.17

Tabel 4.17
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359,905	3	119,968	83,117	0,000
	Residual	80,829	56	1,443		
	Total	440,733	59			

Sumber : Data Primer (diolah),2024

Hasil pembagian mean square diperoleh nilai F hitung sebesar 83,117 pada Batasan tingkat signifikansi 0,000. Sementara nilai F tabel 2,773 dengan demikian terlihat bahwa nilai F hitung ($83,117 > 2,773$) sehingga hipotesis H_{a4} dapat diterima kebenarannya, artinya lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi luas bagi Dinas lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh sebagai tempat dilaksanakan penelitian. Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh agar dapat meningkatkan

kinerja pegawai dengan cara meningkatkan dan memperhatikan lingkungan kerja, seperti menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, fasilitas pekerjaan yang lengkap. Selanjutnya insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan dan memperhatikan insentif, seperti memperhatikan jumlah insentif yang diterima oleh pegawai dan juga membagikan insentif tersebut dengan adil dan tepat waktu agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik pula. Selanjutnya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja terhadap pegawai yaitu dengan menegakkan kedisiplinan kepada seluruh pegawai baik atasan maupun bawahan dengan adil dan juga memberikan sanksi yang tepat bagi pegawai yang melanggar peraturan instansi guna untuk mendapatkan hasil yang diinginkan demi kebaikan instansi.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja. Semakin baiknya lingkungan kerja, insentif yang diberikan dan semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin besar peluang bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
2. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
4. Lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

5.2 Saran

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

1. Bagi pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, dengan adanya penelitian ini peneliti berharap kepada pimpinan atau kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh agar dapat mempertahankan dan mempertimbangkan kinerja pegawai, yaitu dengan cara memberikan

lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang lengkap, memperhatikan jumlah insentif yang diterima oleh pegawai dan membagikan insentif tersebut dengan adil, dan juga menegakkan kedisiplinan kepada seluruh pegawai, baik atasan maupun bawahan secara adil, sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan instansi dapat mencapai tujuannya.

2. Bagi akademik, semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan juga dapat memberikan wawasan dan manfaat bagi akademik dan pembaca.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan judul dan tema yang sama diharapkan untuk menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti, motivasi, semangat kerja dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adriani Rangkuti, D., Chairunnisa, S., Ridho Ryantono, A. F., & William. (2019). Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108–120.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : UINSU Press.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–383.
- Ayu, Devi Komala , Jeffry H. Sinaulan. 2018. Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Satoe Doea.
- Citraningtyas, Nuridha dan Indi Djastuti. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan Hotel Megaland Solo), *Diponegoro Journal of Management*, Volume 6, Nomor 4, tahun 2017, ISSN : 2337-3792.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hardani (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Ilmu Group.
- Hartini, dkk (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Hasiara, La (2019). *Metode Penelitian Terapan Kualitatif dan Kuantitatif*. Purwokerto : CV IRDH.

- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 21–30.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 21–30.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. 10, 439–454.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, Penerjemah). (2015). *Perilaku Organisasi “Organizational Behaviour”*, 16th Edition. Jakarta: Salemba Empat.
- Soerdarmayanti. (2013). *Prestasi Dalam Pengembangan Pemberdayaan Dan Pendayagunaan Pegawai*. Jakarta : PT. Gramedia Utama.
- Soetjipto, Budi W. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA)* 8.
- Tangkawarom, kevin c., Lengkong, victor p. ., & genita gumintang. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Karyawan PT. Surya Wenang Indah. 7(1), 371–380.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
DAN KEHUTANAN ACEH**

KUESIONER

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. Demografi Responden

1. Nama :(Boleh diisi boleh tidak)
2. Jenis Kelamin : Pria
Wanita
3. Usia : ≤ 25 Tahun
26-35 Tahun
36-45 Tahun
 ≥ 45 Tahun
6. Masa Kerja : < 5 Tahun
6-10 Tahun
11-15 Tahun
 > 15 Tahun
4. Pendidikan : SMA
Diploma
Sarjana
Pasca Sarjana

Petunjuk Pengisian

mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, Jestai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek ($\checkmark$) pada angka

A. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik dan profesional dalam bekerja.					
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sendiri					

B. Lingkungan Kerja(X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya					
2	Lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan dan tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja.					
3	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai					
4	Hubungan antar karyawan (atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja) terjalin dengan baik.					

C. Insentif (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Besarnya pemberian bonus dari instansi sesuai dengan hasil kerja saya.					
2	Instansi memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi.					
3	Saya sebagai pegawai dinas lingkungan hidup dan kehutanan mendapatkan fasilitas kesehatan.					

D. Disiplin Kerja (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya hadir ke kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi					
2	Saya menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan instansi					
3	Saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku					
4	Saya memiliki kesadaran yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.					

No	Kinerja Pegawai (Y)						Lingkungan Kerja (X1)					Insentif (X2)				Disiplin Kerja (X3)					
	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	P4	ΣX1	P1	P2	P3	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3
1	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	17	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20
2	3	4	3	4	3	17	4	3	3	3	13	3	4	3	10	3	4	3	3	3	16
3	3	5	5	5	5	23	5	4	5	5	19	5	4	5	14	3	5	5	5	5	23
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	4	4	23
5	4	3	4	3	4	18	3	4	3	3	13	3	4	3	10	3	3	3	3	3	15
6	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	4	5	14	4	5	5	5	5	24
7	5	3	3	3	3	17	4	5	4	4	17	3	4	3	10	5	3	3	3	3	17
8	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	4	4	5	5	22
9	5	4	4	4	4	21	5	3	4	5	17	4	4	5	13	5	4	4	4	4	21
10	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	4	4	4	22
11	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	4	4	5	5	22
12	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	13	3	4	3	10	4	3	3	3	3	16
13	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	4	4	5	13	5	5	5	4	4	23
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20
15	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	20	4	5	5	14	4	5	5	4	4	22
16	5	3	3	3	3	17	3	5	3	3	14	3	4	3	10	5	3	3	3	3	17
17	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	4	4	3	3	19
18	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	18	5	5	5	15	5	5	4	5	5	24
19	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	4	4	4	22
20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	5	4	4	23
21	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
22	4	5	4	5	4	22	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21
23	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	19	4	5	5	14	4	5	5	4	4	22
24	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	18	5	3	5	13	5	5	5	5	5	25
25	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	13	3	4	3	10	4	3	3	3	3	16
26	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	4	4	5	13	5	5	5	4	4	23
27	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	20	4	4	5	13	4	5	5	5	5	24
28	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	15	3	3	4	10	4	4	4	3	3	18
29	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	17	5	3	4	12	4	4	5	4	4	21
30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	5	4	4	23
31	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24
32	4	5	4	5	4	22	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21
33	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	4	5	5	5	23
34	5	5	4	4	3	21	3	3	4	3	13	3	3	3	9	3	3	3	4	4	17
35	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20
36	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	19	4	5	5	14	5	5	4	5	5	24
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
39	5	3	3	3	3	17	3	3	3	3	12	3	4	3	10	5	5	4	4	4	22
40	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22
41	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	15	4	3	3	3	3	16
42	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	19	4	5	5	14	5	5	5	4	4	23
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	5	5	4	4	22
45	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	3	3	3	3	17
46	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	4	4	3	3	19
47	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	4	5	5	24
48	4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	15	4	3	4	11	5	5	4	4	4	22
49	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	18	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
51	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	13	3	4	3	10	4	3	3	3	3	16
52	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
53	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	4	3	3	3	16
54	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20
55	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	4	4	23
56	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	19	4	5	5	14	5	5	4	5	5	24
57	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22
58	5	5	4	5	5	24	5	3	5	5	18	5	3	5	13	5	5	4	5	5	24
59	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	19	4	4	5	13	5	5	4	5	5	24
60	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	55.0	55.0	55.0
	Perempuan	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	9	15.0	15.0	15.0
	26-35	20	33.3	33.3	48.3
	36-45	18	30.0	30.0	78.3
	>45	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	15	25.0	25.0	25.0
	6-10	24	40.0	40.0	65.0
	11-15	11	18.3	18.3	83.3
	>16	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	5.0	5.0	5.0
	Diploma	5	8.3	8.3	13.3
	Sarjana	40	66.7	66.7	80.0
	Pasca Sarjana	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,860	,855	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	17,32	6,118	,313	,119	,910
Kinerja_Pegawai_P2	17,33	4,497	,840	,969	,788
Kinerja_Pegawai_P3	17,48	4,762	,739	,601	,815
Kinerja_Pegawai_P4	17,35	4,469	,855	,971	,783
Kinerja_Pegawai_P5	17,58	4,891	,673	,562	,833

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,879	,881	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_Kerja_P1	12,92	3,773	,704	,612	,857
Lingkungan_Kerja_P2	13,02	3,983	,533	,342	,925
Lingkungan_Kerja_P3	12,92	3,468	,852	,825	,801
Lingkungan_Kerja_P4	12,85	3,248	,897	,865	,779

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Insentif_P1 Insentif_P2 Insentif_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,781	,777	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Insentif_P1	8,57	1,572	,647	,578	,673
Insentif_P2	8,53	1,914	,459	,264	,862
Insentif_P3	8,37	1,321	,777	,645	,513

```

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

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,862	,856	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_P1	16,83	6,887	,321	.	,910
Disiplin_Kerja_P2	16,85	5,181	,791	.	,804
Disiplin_Kerja_P3	17,05	5,404	,729	.	,821
Disiplin_Kerja_P4	17,10	5,142	,792	.	,804
Disiplin_Kerja_P5	17,10	5,142	,792	.	,804

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4	Kinerja_Pegawai_P5
N Valid	60	60	60	60	60
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,45	4,43	4,28	4,42	4,18
Std. Deviation	,622	,698	,691	,696	,701

Statistics

		Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4	Kinerja_Pegawai_P5
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,45	4,43	4,28	4,42	4,18
Std. Deviation		,622	,698	,691	,696	,701
Sum		267	266	257	265	251

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,7	6,7	6,7
	4	25	41,7	41,7	48,3
	5	31	51,7	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11,7	11,7	11,7
	4	20	33,3	33,3	45,0
	5	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13,3	13,3	13,3
	4	27	45,0	45,0	58,3
	5	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11,7	11,7	11,7
	4	21	35,0	35,0	46,7
	5	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16,7	16,7	16,7
	4	29	48,3	48,3	65,0
	5	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

```

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

```

Statistics

		Lingkungan_Kerj a_P1	Lingkungan_Kerj a_P2	Lingkungan_Kerj a_P3	Lingkungan_Kerj a_P4
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,32	4,22	4,32	4,38
Std. Deviation		,701	,761	,701	,739
Sum		259	253	259	263

Frequency Table

Lingkungan_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13,3	13,3	13,3
	4	25	41,7	41,7	55,0
	5	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	20,0	20,0	20,0
	4	23	38,3	38,3	58,3
	5	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13,3	13,3	13,3
	4	25	41,7	41,7	55,0
	5	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15,0	15,0	15,0
	4	19	31,7	31,7	46,7
	5	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Insentif_P1 Insentif_P2 Insentif_P3
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Statistics

		Insentif_P1	Insentif_P2	Insentif_P3
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		4,17	4,20	4,37
Std. Deviation		,717	,684	,758
Sum		250	252	262

Frequency Table

Insentif_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	18,3	18,3	18,3
	4	28	46,7	46,7	65,0
	5	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Insentif_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15,0	15,0	15,0
	4	30	50,0	50,0	65,0
	5	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Insentif_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16,7	16,7	16,7
	4	18	30,0	30,0	46,7
	5	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

```

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

```

Statistics

		Disiplin_Kerja P1	Disiplin_Kerja P2	Disiplin_Kerja P3	Disiplin_Kerja P4	Disiplin_Kerja P5
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,40	4,38	4,18	4,13	4,13
Std. Deviation		,643	,739	,725	,747	,747
Sum		264	263	251	248	248

Frequency Table

Disiplin_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8,3	8,3	8,3
	4	26	43,3	43,3	51,7
	5	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15,0	15,0	15,0
	4	19	31,7	31,7	46,7
	5	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	18,3	18,3	18,3
	4	27	45,0	45,0	63,3
	5	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	21,7	21,7	21,7
	4	26	43,3	43,3	65,0
	5	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	21,7	21,7	21,7
	4	26	43,3	43,3	65,0
	5	21	35,0	35,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
  /METHOD=ENTER Total_Lingkungan_Kerja Total_Insentif
  Total_Disiplin_Kerja
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SDRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,817	,807	1,201

a. Predictors: (Constant), Total_Disiplin_Kerja,

Total_Lingkungan_Kerja, Total_Insentif

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359,905	3	119,968	83,117	,000 ^a
	Residual	80,829	56	1,443		
	Total	440,733	59			

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

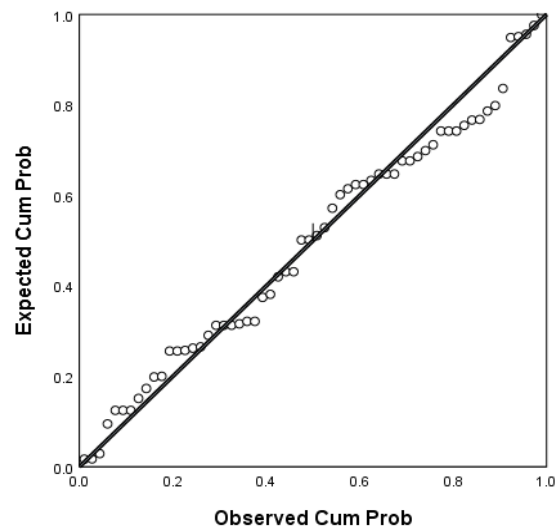
b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,065	1,223		2,505	,015		
Total_Lingkungan_Kerja	,420	,142	,382	2,962	,004	,197	5,084
Total_Insentif	,545	,201	,360	2,708	,009	,186	5,388
Total_Disiplin_Kerja	,213	,082	,225	2,580	,013	,429	2,328

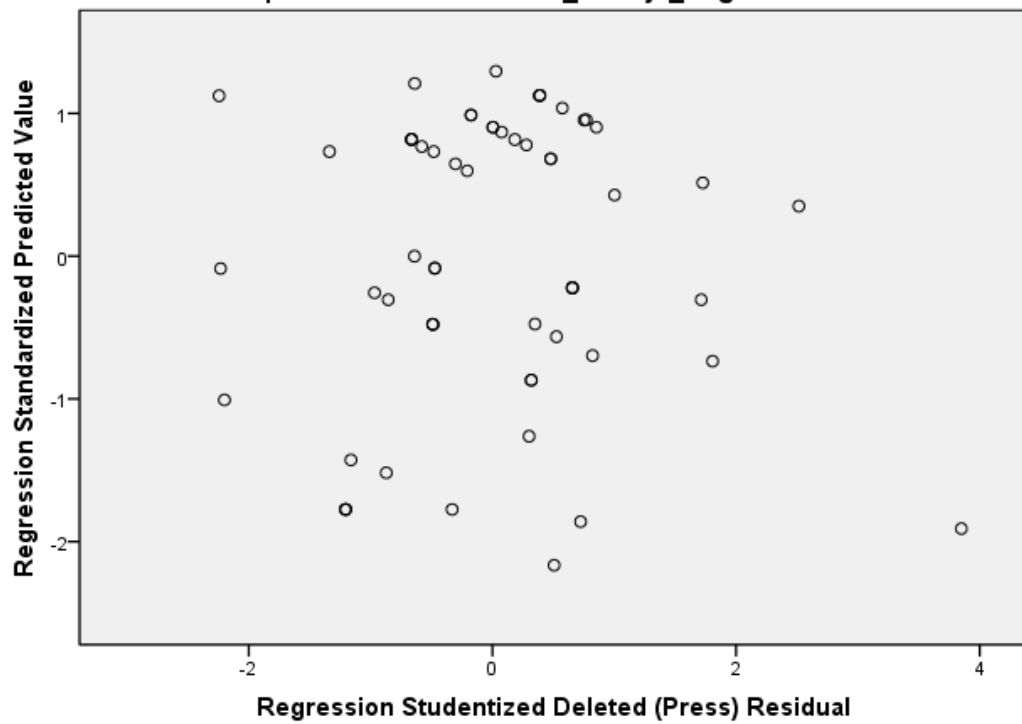
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Normal P-P Plot of Kinerja Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai



**Nilai-Nilai r Product Moment
Pada Keyakinan 95 %**

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

Note: n = JumlahSampel

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

Nilai t tabelKeyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

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