

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga
Berencana Kabupaten Lamongan)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana
Manajemen (S.M.) pada Program Studi S1 Manajemen**



Oleh:

RIRIS MUANDRIANTI

NIM : 1701011526

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN
LAMONGAN
2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga
Berencana Kabupaten Lamongan)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana
Manajemen (S.M.) pada Program Studi S1 Manajemen**



Oleh:

RIRIS MUANDRIANTI

NIM : 1701011526

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN
LAMONGAN
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : RIRIS MUANDRIANTI
NIM : 1701011526
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (Studi Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan
Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan dihadapan Dewan Penguji Skripsi pada tanggal 7
Agustus 2021

Pembimbing I



Muhammad Sulton, S.M., M.M
NIDN : 0704019501

Pembimbing II



Mesra Surya Ariefin, S.E., M.M
NIDN : 0726019301

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : RIRIS MUANDRIANTI
NIM : 1701011526
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (Studi Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan
Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal
12 Agustus 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji :

Ketua : Darianto, S.E, M.M

Anggota: 1. Muhammad Sulton, S.M, M.M

2. Mesra Surya Ariefin, S.E, M.M

Tanda Tangan


Mengesahkan,
Dekan Fakultas Teknik dan Bisnis
Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan
Lamongan



Darianto, SE., M.M.
NIDN : 0719117702

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Muhammad Sulton, S.M., M.M
NIDN : 0704019501

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Riris Muandrianti

NIM : 1701011526

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **Skripsi** yang berjudul : „Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan“ adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.

Lamongan, 12 Agustus 2021

Yang Membuat Pernyataan

(Riris Muandrianti)

NIM : 1701011526

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi. Serta sholawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka Skripsi ini tidak mungkin selesai. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah mendukung hingga Skripsi ini dapat diselesaikan. Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Dr. Hj. Mu^hah, M.M.,M.Pd., Selaku Rektor ITB Ahmad Dahlan Lamongan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Program Studi S1 Manajemen ITB Ahmad Dahlan Lamongan.
2. Bapak Darianto SE., MM., Selaku Dekan Fakultas Teknologi dan Bisnis ITB Ahmad Dahlan Lamongan.
3. Bapak Muhammad Sulton, S.M,M.M., Selaku ketua Program Studi S1 Manajemen ITB Ahmad Dahlan Lamongan.
4. Bapak Muhammad Sulton, S.M,MM., selaku dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Mesra Surya Ariefin, SE, MM., selaku dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak Darianto SE., MM., selaku Dosen Penguji I yang telah menyediakan waktu untuk menguji dan memberikan arahan kepada penulis.
7. Bapak ibu Dosen Program Studi S1 Manajemen yang telah mendidik dan memberikan pengetahuan yang berguna selama studi dan motivasi untuk menyelesaikan Skripsi ini.
8. Segenap tenaga kependidikan ITB. Ahmad Dahlan Lamongan.

9. Segenap kepala Dinas dan seluruh staf Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan yang telah dengan sabar meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membantu penulis menyelesaikan Skripsi ini.
10. Para responden yang telah memberikan bantuan data dan informasi selama pelaksanaan penelitian di lapangan.
11. Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan secara moril dan materiil.
12. Para teman-teman angkatan 2020 yang banyak membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.
13. Pihak-pihak lain yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan dan jauh dari sempurna. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi seluruh piha-pihak yang membutuhkan.

Lamongan, 12 Agustus 2021

Penulis,

Riris Muandrianti

ABSTRAK

Muandrianti, Riris. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan*. Skripsi, Program Studi S1 Manajemen, Program Sarjana Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan. Pembimbing : (1) Muhammad Sulton, S.M, M.M (2) Mesra Surya Ariefin, S.E, M.M.

Pegawai dalam sebuah organisasi berperan sebagai penggerak utama atas kelancaran kegiatan organisasi. Pengelolaan pegawai yang optimal perlu dilakukan agar tercipta kinerja pegawai yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan secara parsial dan simultan. Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan yang berjumlah 68 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan yang berjumlah 68 orang, Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan. Berdasarkan hasil uji secara simultan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Muandrianti, Riris. 2021. Effect of Work Environment, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance of the Lamongan Regency Population Control and Family Planning Service. Thesis, Bachelor of Management Study Program, Undergraduate Program of the Ahmad Dahlan Institute of Technology and Business Lamongan. Supervisor : (1) Muhammad Sulton, S.M, M.M (2) Mesra Surya Ariefin, S.E, M.M.

Employees in an organization play a role as the main driver for the smooth running of the organization's activities. Optimal employee management needs to be done in order to create good employee performance. This study aims to determine the effect of work environment, work discipline and job satisfaction on the performance of employees of the Population Control and Family Planning Office of Lamongan Regency partially and simultaneously. This research is a research that uses quantitative methods. The population in this study were all employees of the Department of Population Control and Family Planning in Lamongan Regency, amounting to 68 people. The sample in this study were all employees of the Department of Population Control and Family Planning in Lamongan Regency, totaling 68 people. The sampling technique used was total sampling. The data collection method used is a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Data processing using SPSS Version 26 program.

The results of the study show that partially the variables of work environment, work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Lamongan Regency Population Control and Family Planning Service. Based on the results of the simultaneous test, work environment, work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of performance of the Lamongan Regency Population Control Service employees.

Keywords: work environment, work discipline, job satisfaction, employee performance

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan.....	iii
Halaman Pernyataan Orisinalitas	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak.....	vii
Abstract.....	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	11
A. Pengertian Kinerja Pegawai	11
B. Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.1.2 Lingkungan Kerja	14
A. Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
B. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
C. Aspek Lingkungan Kerja	19
D. Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3 Disiplin Kerja	21

B. Arti Penting Disiplin Kerja.....	25
C. Indikator Disiplin Kerja	26
D. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	27
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	28
A. Pengertian Kepuasan Kerja	28
B. Teori Kepuasan Kerja	31
C. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	33
2.2 Penelitian Terdahulu.....	34
2.3 Kerangka Konsep Penelitian.....	39
2.4 Konsep Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Lokasi Penelitian	42
3.3 Populasi dan Sampel.....	43
3.3.1 Populasi	43
3.3.2 Sampel.....	43
3.3.3 Teknik Sampling.....	44
3.4 Sumber Data.....	44
3.4.1 Data Primer	44
3.4.2 Data Sekunder.....	45
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	45
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	47
3.6.1 Variabel Bebas.....	44
3.6.2 Variabel Terikat	49
3.7 Teknik Analisis Data	50
3.7.1 Uji Keabsahan Data	50
A. Uji Validitas.....	50
B. Uji Reliabilitas	51
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	52
A. Uji Normalitas.....	53

C. Uji Heteroskedastisitas	54
D. Uji Autokorelasi.....	55
3.7.3 Analisis Regresi Berganda.....	55
3.8 Uji Hipotesis	56
3.8.1 Uji t	56
3.8.2 Uji F	57

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
4.1.1 Sejarah.....	60
4.1.2 Lokasi.....	60
4.1.3 Visi dan Misi	61
4.2 Hasil Penelitian	62
4.2.1 Deskripsi Penemuan.....	62
A. Deskripsi Karakteristik Responden.....	62
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden	62
4.2.3 Hasil Analisis Data	72
A. Uji Validitas.....	72
B. Uji Reliabilitas	74
C. Uji Asumsi Klasik	75
D. Analisis Regresi Berganda	79
E. Uji t	80
F. Uji F	82
G. Koefisien Determinasi.....	83
4.3 Pembahasan.....	83
4.3.1 Pengaruh X_1 Terhadap Y	84
4.3.2 Pengaruh X_2 Terhadap Y	85
4.3.3 Pengaruh X_3 Terhadap Y	87
4.3.4 Pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 Terhadap Y	88
4.4 Implikasi Hasil Penelitian	90
4.4.1 Implikasi Teoritis	90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

1.1 Absensi Pegawai.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu	34
3.1 Definisi Operasional Variabel	49
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
4.5 Deskripsi dan Presentase Jawaban Responden X ₁	66
4.6 Deskripsi dan Presentase Jawaban Responden X ₂	68
4.7 Deskripsi dan Presentase Jawaban Responden X ₃	69
4.8 Deskripsi dan Presentase Jawaban Responden Y	71
4.9 Hasil Uji Validitas.....	73
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	74
4.11 Hasil Uji Normalitas	75
4.12 Hasil Uji Autokorelasi.....	76
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	77
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	78
4.15 Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
4.16 Hasil Uji t	81

4.16 Hasil Uji F	82
4.17 Hasil Koefisien Determinasi.....	83

DAFTAR GAMBAR

1.1 Grafik Absensi Pegawai.....	6
2.1 Kerangka Konsep.....	39
4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

1 Kuesioner	Lampiran
2 Hasil Uji Validitas	Lampiran
3 Hasil Uji Reliabilitas.....	Lampiran
4 Hasil Uji Asusmi Klasik	Lampiran
5 Hasil Uji F.....	Lampiran
6 Hasil Analisis Regresi Berganda	Lampiran
7 Tabel r	Lampiran
8 Tabel t	Lampiran
9 Tabel f.....	Lampiran
10 Tabel Durbin Watson.....	Lampiran
11 Karakteristik Jawaban Responden.....	Lampiran
12 Riwayat Hidup.....	Lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan mekanisme kerja yang efektif dan efisien. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi ataupun perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi terlebih lagi di era industry 4.0. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan organisasi dan perusahaan.

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu aset yang berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi karena manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang dihadapi setiap organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Syamsuddinor (2014), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tentunya didukung oleh adanya sumber daya manusia yang memadai. Kualitas sumber daya manusia berkaitan erat dengan hasil kinerja dari pegawai. Masalah dalam setiap organisasi selalu terkait dengan masalah sumber daya manusia. Masalahnya adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini organisasi

perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena kunci sukses tercapainya tujuan organisasi bukan hanya terletak pada kualitas pelayanannya saja tapi juga terdapat pada kualitas pegawainya. organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki kinerja baik, bertanggung jawab, serta disiplin dalam bekerja. Dinas pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu memperhatikan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Nitisemito (1996) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja menyangkut kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam organisasi. Sedangkan kondisi psikologis menyangkut hubungan antara pegawai dengan pimpinan dan sesama rekan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi atau organisasi dan dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku anggotanya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja akan dikatakan baik apabila pegawai telah melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian suatu organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai dalam

menjalankan pekerjaan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah suatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan dan menyulitkan pekerjaan.

Selain faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ada juga yang tidak kalah penting yaitu disiplin kerja, disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Adanya disiplin yang tinggi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi, sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Sutrisno, 2009.94). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Selain faktor di atas tidak kalah penting juga yaitu kepuasan kerja, faktor kepuasan juga sangatlah berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaan pegawai

karena pada dasarnya ketika seseorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya mereka akan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki retensi yang lebih tinggi dan secara umum mereka akan lebih produktif.

Kepuasan sendiri dapat diartikan sebagai sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kinerja sendiri memiliki arti penting dalam organisasi. Kinerja merupakan bagian yang penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. (Syamsuddinor,2014).

Mangkunegara (2009) dalam setyowati & haryani (2016) mengatakan bahwa kinerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. sedangkan sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kinerja merujuk pada pengertian sebagai seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat bekerja.

Fenomena yang terjadi didalam Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana kabupaten Lamongan, yang peneliti amati pada awal

pengamatan dilokasi penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan masih kurang kondusif, disiplin kerjanya kurang optimal dan kepuasan kerja pegawai masih belum puas dengan hasil kinerja mereka dikarenakan pekerjaan yang masih menumpuk yang menjadikan kinerja pegawai kurang maksimal.

Berdasarkan hasil Pengamatan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan, tergambar bahwa masih kurangnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang masih kurang kondusif membuat rendahnya kinerja pegawai seperti ruangan kerja setiap bidang yang berantakan, sarana prasarana belum memadai, atap plafon yang kurang bersih, toilet yang kurang bersih, alat-alat kerja seperti stampel yang kurang memadai disetiap bidang yang menjadikan seringnya kehilangan.

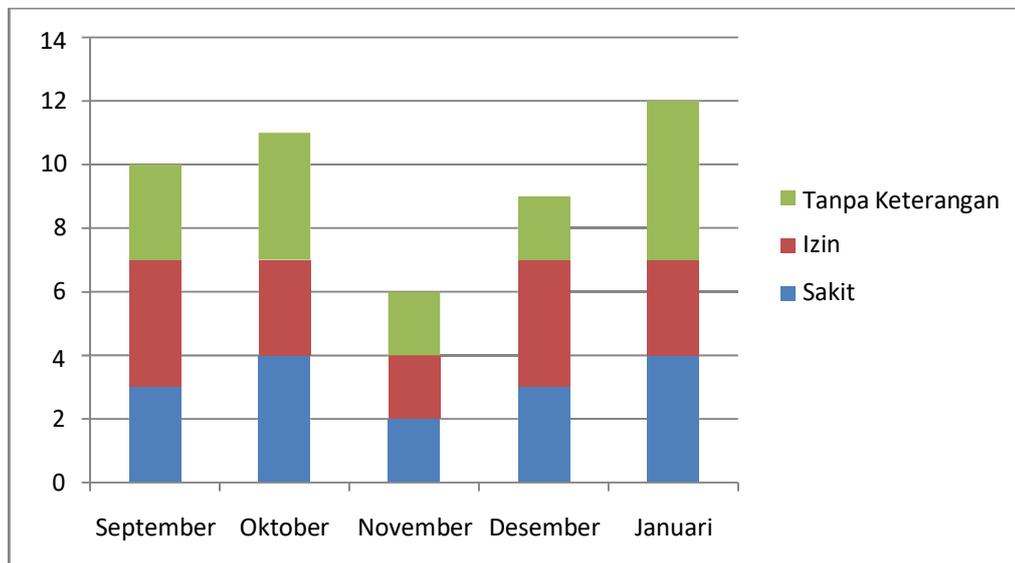
Selain lingkungan kerja yang masih kurang kondusif, hasil pengamatan peneliti dalam disiplin kerja juga masih rendah, disebabkan oleh faktor individu yang menjadikan terlambat masuk kerja, dan bahkan beberapa pegawai yang tidak disiplin seperti izin kerja tanpa keterangan. Seperti yang tergambar dalam tabel 1.1 berikut yaitu hasil absensi pegawai dalam kurun 5 bulan terakhir :

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Dalam Waktu 5 Bulan Terakhir

No	Bulan	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Jumlah	Persentase
1	September	3	4	3	10	8%
2	Oktober	4	3	4	11	8,8%
3	November	2	2	2	6	4,8%
4	Desember	3	4	2	9	7,2%
5	Januari	4	3	5	12	9,6%

Sumber : Data Sekunder Dinas (2020-2021)

Dari tabel di atas, apabila dibuat grafik maka akan terbentuk grafik seperti pada gambar 1.1 berikut ini :



Gambar 1.1 Grafik Absensi Pegawai
Sumber : Data Sekunder Dinas (2020-2021)

Dari Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 dapat di lihat bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana dalam kurun waktu 5 bulan terakhir mengalami naik turun. Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti juga mengamati kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Bencana Kabupaten Lamongan yang mempunyai hasil bahwa pegawai masih kurang puas dalam hasil kerjanya dikarenakan pada saat tugas menumpuk sedangkan dari pihak UPT juga memberikan perintah, pegawai lain tidak membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga pegawai masih kurang puas dikarenakan lingkungan sekitar masih kurang nyaman. Sehingga hasil kinerja pegawai mengalami penurunan. Sedangkan dalam suatu organisasi harus memiliki kinerja yang baik, karena dengan adanya kinerja yang baik maka akan menghasilkan kualitas kinerja yang baik pula.

Kondisi di atas sebetulnya tidak perlu terjadi bila seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan didalam melaksanakan tugasnya dengan mematuhi aturan yang ada dalam Dinas tersebut, sehingga tercapainya kinerja yang baik dan hasil yang maksimal. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan sesuai tugasnya merupakan Dinas yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, baik urusan pemerintahan maupun pelayanan umum dibidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Sehingga memiliki fungsi sebagai perumus kebijakan teknis dibidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah melalui Sekertaris Daerah. Maka dari itu diperlukan suatu sistem yang mampu meningkatkan kinerja pegawai demi terwujudnya sasaran pemerintah daerah.

Hasil penelitian Hendry Wijaya menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Radytia Novian Pradipta yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap pegawai. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Mutia

Arda. Hasil penelitian menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan perbedaan hasil penelitian terdahulu, perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan sekumpulan pertanyaan-pertanyaan mengenai masalah suatu hal atau kejadian yang berupa kalimat Tanya yang singkat, padat, dan jelas yang harus dicari jawaban. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka akan dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan ?
3. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan ?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana merupakan suatu badan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan tugas dan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Maka dari itu diperlukam suatu sistem yang mampu meningkatkan kinerja para pegawai demi terwujudnya pembangunan daerah yang optimal. Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka diperoleh tujuan yang dikehendaki sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat menjadi rujukan dalam

pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini manfaat penelitian dalam penelitian ini :

1. Untuk Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.
2. Untuk Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan. Hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang kajian ilmu dan pengetahuan, dan dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian berikutnya.
3. Untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Robbins (2008) menyatakan bahwa kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2009:532) mengartikan kinerja sebagai kesediaan atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti apa yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et, all, 1995:375), antara lain :

- 1) Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik, latar belakang (pengalaman, keluarga, dst) dan demografis (umur, asal, usul, dll).
- 2) Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
- 3) Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif.

Ciri ini menurut Sedarmayanti (2001:51) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain :

- 1) Kepercayaan diri.
- 2) Rasa tanggung jawab.
- 3) Rasa cinta terhadap pekerjaan.
- 4) Pendangan ke depan.
- 5) Mampu menyelesaikan persoalan.
- 6) Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah.
- 7) Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan,
- 8) Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

B. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja”, mengemukakan indicator-indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja (*Quality of work*).
- 2) Ketetapan waktu (*Pomptnees*),
- 3) Inisiatif (*Initiative*),
- 4) Kemampuan (*Capability*)
- 5) Komunikasi (*communication*).

Indikator kinerja pegawai diatas akan di bahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja (*Quality of work*) merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui penigkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketetapan waktu (*Pomotnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang

direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

- 3) Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- 4) Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasip sepenanggungan. Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan komunikasi

2.1.2 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa

aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai mengenai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004:134)

Simanjuntak (2003:39) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. (Mardiana, 2005:78)

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana

dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut.

B. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Siagin (2006:63) mengatakan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Ruang kerja yang lega
- 2) Ventilasi pertukaran udara
- 3) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 4) Tersedianya angkutan khusus maupun umum untuk pegawai agar nyaman dan mudah.

Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

- 1) Faktor lingkungan fisik meliputi :
 - a) Pewarnaan
 - b) Penerangan
 - c) Udara
 - d) Suara bising,
 - e) Ruang gerak

- f) Keamanan
 - g) kebersihan.
- 2) Faktor lingkungan kerja non fisik meliputi :
- a) Struktur kerja
 - b) Tanggung jawab kerja,
 - c) Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d) Kerja sama antar kelompok
 - e) Kelancaran komunikasi.

Suwanto dan Priansa (2011:163) mengatakan bahwa, secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi :

- a) Rencana Ruang Kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b) Rancangan Pekerjaan meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c) Kondisi Lingkungan Kerja Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- d) Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy* Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor Lingkungan Psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah :

- a) Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal
- b) Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasikerja.
- c) Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

- d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pemimpin organisasi.
- e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok. Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya : persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah organisasi hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperbolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan organisasi tersebut mengalami penurunan kinerja pegawai.

C. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut. (Simajuntak, 2003:39) :

1) Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui kinerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal, diantaranya : a. Pelayanan makan dan minum. b. Pelayanan kesehatan, c. pelayanan kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya. Kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan kinerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi, semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja. Ketidak serasian hubungan antar pegawai dapat menurunkan motivasi serta kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

D. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2004:46) mengatakan bahwa, indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja.
- 2) Temperatur atau suhu udara di tempat kerja.
- 3) Kelembapan udara di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja.
- 5) Getaran mekanis di tempat kerja
- 6) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 7) Tata warna di tempat kerja.
- 8) Dekorasi di tempat kerja
- 9) Musik di tempat kerja
- 10) Keamanan di tempat kerja.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam organisasi, ada beberapa beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini: 2013:103) :

1) Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pada pegawai. karena mereka dapat bekerja lebih cepat dan lebih sedikit membuat kesalahan serta matanya tidak mudah lelah.

2) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi

keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

3) Udara

Mengenai faktor udara ini yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4) Suara

Untuk mengatasi kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain ditempatkan pada ruangan khusus, sehingga tidak mengganggu pegawai lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3 Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif msdm

yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada organisasi, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. (Rivai, 2009:824).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2006:444). Pengertian lain dari disiplin kerja, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004:610). Kedisiplinan juga merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

Disiplin kerja merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin kerja merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin kerja dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para pegawai agar pegawai mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan organisasi yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan kerja sangatlah penting

bagi organisasi, sebab kedisiplinan kerja berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawai. dengan kedisiplinan kerja diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin kerja terbagi menjadi 2 jenis, (Moekizat, 2002:356) diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) *Self imposed discipline* yaitu disiplin kerja yang dilaksanakan diri sendiri. Disiplin kerja yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
- 2) *Command discipline* yaitu disiplin kerja yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan

tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim “*command discipline*” memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

B. Arti Penting Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakantindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. (Sutrisno,2009:92).

Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan- peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain yaitu: (Gondokusumo 1998 : 145) meliputi :

- 1) Terlalu banyak ngobrol dalam kerja
- 2) Sikap terlalu santai atau masa bodoh.
- 3) Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas
- 4) Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres
- 5) Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.
- 6) Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuman sedikit.
- 7) Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyeliputi hal ini karena malu. (terjadi antara karyawan baru dan yang lama)
- 8) Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri.
- 9) Syarat kerja dirasa terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit
- 10) Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali karena pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan sekerja sehingga membangkitkan sesama mereka rasa benci dan juga takut.

C. Indikator Disiplin Kerja

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja pegawai, (Nitisemito 1996:40) adalah sebagai berikut :

- 1) Turunnya kinerja, salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya kinerja. Kinerja yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi

penurunan kinerja berarti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.

- 2) Tingkat absensi yang tinggi, Apabila kedisiplinan kerja pegawai menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang nya, sering keluar pada jam istirahat.
- 3) Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan. Rendahnya kedisiplinan kerja pegawai dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.
- 4) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai adalah kecerobohan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
- 5) Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan.
- 6) Sering konflik antar karyawan. Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan kinerja yang diharapkan organisasi.

D. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai, 2009:825)

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan “kepuasan

kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai

atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

B. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1) Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar

pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah 16 reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

2) *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001; 225) yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (*Discrepancies*) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan

antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

- 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Keadilan (*Equity*) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- 5) Komponen genetik (*Genetic components*) Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 2) Hubungan dengan atasan (*supervision*) Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi

tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkatkan motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

- 3) Teman sekerja (*workers*) Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Promosi (*promotion*) Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- 5) Gaji atau upah (*pay*) Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelum peneliti melakukan penelitian dengan judul yang memiliki beberapa kesamaan. Penelitian terdahulu digunakan oleh peneliti sebagai acuan dalam melakukan penelitian dan memudahkan peneliti dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk menyusun penelitian. Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk menambah referensi-referensi yang akan digunakan dalam penelitian

yang akan dilakukan. Hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Rizki Novriyanto Zahara, dan Hajan Hidayat (2017)	Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam	(X1) Kepuasan, (X2) Disiplin Kerja, dan (Y) Kinerja Karyawan	Sampel dalam penelitian ini yaitu 173 responden	Analisis statistic dengan uji regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank BUMN di Batam
2.	A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta	(X) Lingkungan Kerja, dan (Y) Kinerja Pegawai	Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta, 50 responden.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi	hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Herry Adi, Mansur, Hafid Jusuf, dan Khusnul Khotimah (2016).:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua	(X1) Lingkungan Kerja, (X2) Disiplin Kerja dan (X3) Motivasi Kerja Terhadap (Y) Kinerja Pegawai	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Papua, yakni sebanyak 98 orang	Regresi Linear Berganda	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua.

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
4.	Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari dan Lukmanul Hakim (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	(X1) Motivasi Kerja, (X2) Disiplin Kerja, (X3) Lingkungan Kerja, Dan (X4) Gaya Kepemimpinan Terhadap (Y) Kinerja Pegawai	Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Kota Batam yang berjumlah 51 orang	Pengujian data ini dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda, dan dilakukan pengujian hipotesis secara uji t dan uji F	Secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.
5.	Menanti Sembiring(2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karo	(X1) Kepuasan Kerja, (Y1) Kinerja	Populasi dalam penelitian ini sebanyak 49 orang dan semuanya menjadi sampel	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana..	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kabupaten Karo
6.	Sri Lestari 2017	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok	(X1) Motivasi kerja, (X2) Disiplin kerja, (X3) Kompensasi, (Y1) Kinerja	Populasi adalah seluruh pegawai Dinas . dan sampelnya Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok, dan sampelnya berjumlah 40 pegawai	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota depok.

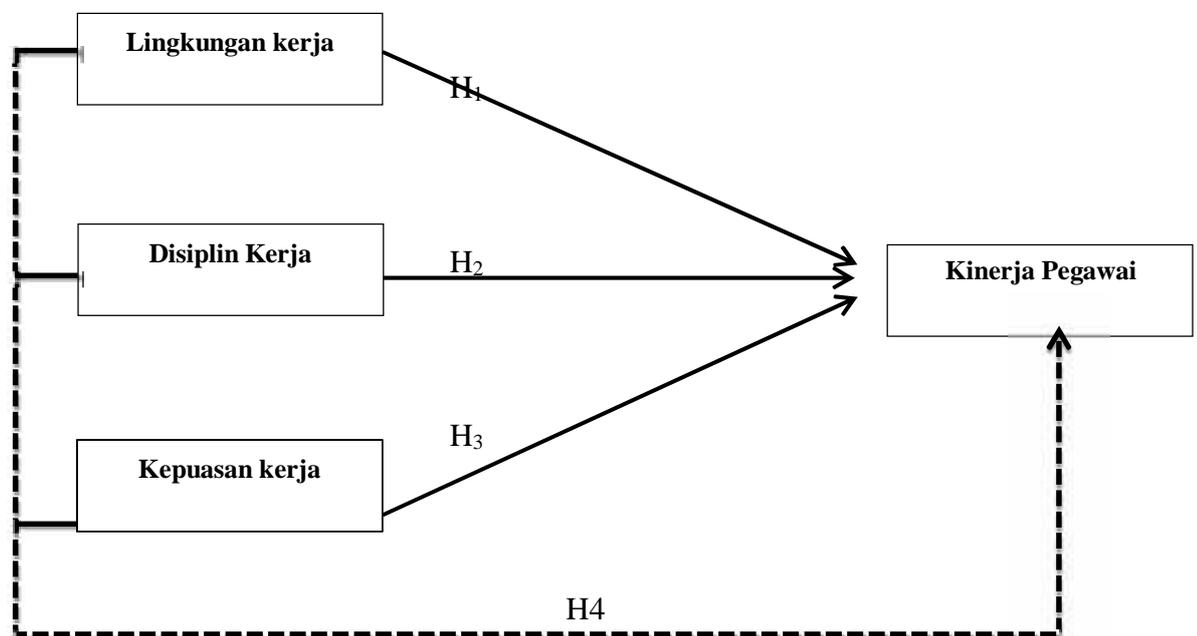
No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
7.	Kadek Lusigita (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung	(X1) Kepemimpinan, (X2) Disiplin Kerja, dan (Y1) Kinerja	Populasi pada penelitian ini seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung yang berjumlah 89 orang dan semua menjadi sampel	Teknik analisis yang digunakan adalah analisa kuantitatif model persamaan struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis variance atau component base SEM, yang dikenal dengan Partial Least Square (PLS).	Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kepemimpinan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Mutia Arda (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	(X1) Kepuasan Kerja, (X2) Disiplin, dan (Y1) Kinerja	Populasi seluruh karyawan di departemen pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan 31 orang	Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin berpengaruh positif, dan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
9.	Hendry Wijaya (2017)	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin)	(X1) Lingkungan kerja, (Y1) kinerja	Populasi dalam penelitian ini sebanyak 39 orang dan semuanya menjadi sampel	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.	.Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah daerah kabupatrn musi banyuasin.
10.	Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	(X1) Lingkungan Kerja, (X2) Disiplin kerja, (X3) Motivasi Kerja dan (Y1) Kinerja	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan prusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabuaten Lumajang dan semua menjadi sampel	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja, Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).
11.	Radytia Novian Pradipta (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	(X1) Lingkungan Kerja, (X2) Kepuasan Kerja, (X3) DisiplinKerja dan (Y1) Kinerja Pegawai	Populasi seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanung gal sebanyak 114 pegawai, sampel yang digunakan sebanyak 53 responden, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel <i>Proportional Random Sampling</i>	Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
13.	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y)	Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang	Analisis data menggunakan regresi linear berganda	Secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, sedangkan secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
14.	Novi Octaviani, Dasmadi, dan Unna Ria Safitri (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Populasi dalam penelitian ini adalah 4000 karyawan lalu diambil sampel sebanyak 364 responden	Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 22.	Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Bayu Setiawan dan Nuridin (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi Pt Pertamina Retail	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah populasi dan sampel 52 orang	Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linear baik sederhana maupun berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep penelitian pada dasarnya adalah kerangka hubungan antara konsep ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan Notoatmodjo (2002). Kerangka konseptual yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka penelitian ini disusun dalam model hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

2.4 Konsep Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan teori yang ada. Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, landasan teori dan kerangka pikir penelitian, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara suatu

penelitian. Maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan

Berdasarkan hasil dari jurnal penelitian A.Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini, (2015) bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta menurut Herry Adi, Mansur, Hafid Jusuf, dan Khusnul Khotimah, (2016) dengan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_1 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan

Berdasarkan hasil dari jurnal penelitian Herry Adi, Mansur, Hafid Jusuf, dan Khusnul Khotimah, (2016) dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta menurut Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng, dan Lukmanul Hakim, (2020) dengan kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_2 = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.

2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan

Berdasarkan hasil dari jurnal penelitian Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat (2017) bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai serta menurut Menanti Sembiring (2017) dengan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_3 = Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan

Berdasarkan hasil dari jurnal penelitian Keki Kusumayanti, Sri Langgeng, dan Lukmanul Hakim, (2020) dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_4 = Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Zainal Arifin (2012:2) penelitian adalah suatu proses penyelidikan yang ilmiah melalui pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyimpulan data berdasarkan pendekatan, metode dan teknik tertentu untuk menjawab suatu permasalahan. Sedangkan menurut Imam Gunawan (2013:79) penelitian adalah suatu proses yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi guna meningkatkan pemahaman pada suatu topik.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Sugiono (2013:8) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan yang beralamatkan di Karangmulyo, Sukomulyo kecamatan Lamongan, kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62216. Dipilihnya Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan sebagai tempat penelitian karena peneliti memandang didalamnya terdapat sebuah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja yang dirasa mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan tersebut. Penelitian dilaksanakan selama 2 bulan mulai bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117) populasi dalam penelitian kuantitatif adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti. Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan yang berjumlah 68 pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2013:108) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan bagian elemen-elemen populasi yang hendak diteliti. Adapun ide dasar dari pengambilan sampel adalah bahwa dengan menyeleksi bagian dari elemen-elemen populasi, kesimpulan tentang keseluruhan populasi diharapkan dapat diperoleh. Jadi penelitian ini menjadikan seluruh pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan

Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan yang berjumlah 68 pegawai sebagai sampel penelitian.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:116), teknik sampling adalah teknik pengambilan data untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Sampling adalah suatu cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, yaitu tidak mencakup seluruh objek penelitian (populasi) akan tetapi sebagian saja dari populasi. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan total sampling. Sugiyono (2014:118) mengatakan bahwa total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

3.4 Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data tersebut dapat diperoleh dan memiliki informasi kejelasan tentang bagaimana mengambil data tersebut serta bagaimana data tersebut diolah. Suharsimi Arikunto (2013:172) menyatakan bahwa sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil dari lapangan (*enumerator*) yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara, dan kuesioner (Sani, 2010:191). Sumber data primer yang digunakan dalam

melakukan penelitian diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada seluruh pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan. Data yang didapat berupa jawaban pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan pada pernyataan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara diperoleh dan dicatat oleh instansi terkait dan/atau pihak lain (Indriantoro, 1999). Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah reentra data Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan seperti : Sejarah atau latar belakang Dinas, struktur organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dan lain-lain.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:308), “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan”. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan

dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih alternatif dari jawaban yang sesuai dengan pilihannya. Selain menggunakan kuesioner, metode pengumpulan data juga dilaksanakan dengan metode wawancara. Metode wawancara digunakan sebagai data pendukung dari hasil penyebaran kuesioner.

Dalam melaksanakan metode kuesioner dan wawancara, peneliti akan terjun langsung guna mendapatkan data yang diperlukan karena metode ini memerlukan kontak antara peneliti dengan responden, dan juga untuk mengantisipasi rendahnya respon dari responden dalam mengisi kuesioner. Penyebaran kuesioner difokuskan pada sampel yang sudah ditentukan. Setelah pengisian kuesioner, akan dilakukan pemberian skor. Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden digunakan skala *likert*.

Sugiyono (2015:93) berpendapat bahwa “skala *likert* merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator variabel tersebut akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan”. Pemberian skor dengan skala *likert* dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) responden diberi skor 5
- b. Untuk jawaban Setuju (S) responden diberi skor 4
- c. Untuk jawaban Netral (N) responden diberi skor 3
- d. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Sugiyono (2015:38) mengatakan bahwa definisi operasional variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam definisi operasional variabel ada dua yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dalam membuat penelitian ini peneliti perlu memberikan gambaran dan batasan dari variabel yang menjadi pembahasan nanti. Setelah variabel-variabel diklasifikasi dan diidentifikasi maka variabel-variabel tersebut perlu didefinisikan secara operasional. Hal ini perlu karena definisi operasional akan menunjuk alat pengambil data mana yang cocok untuk digunakan. Penjelasan definisi variabel untuk masing-masing variabel dan indikatornya adalah sebagai berikut :

3.6.1 Variabel Bebas

A. Lingkungan Kerja

Pada dasarnya lingkungan kerja adalah suatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Adapun Indikator dalam variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut : 1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja. 2. Temperatur atau suhu udara ditempat kerja. 3. Kelembapan udara ditempat kerja. 4. Sirkulasi udara ditempat kerja. 5. Getaran mekanis ditempat kerja. 6. Bau tidak sedap

ditempat kerja. 7. Tata warna ditempat kerja. 8. Dekorasi ditempat kerja. 9. Musik ditempat kerja. 10. Keamanan ditempat kerja.

B. Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin kerja merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin kerja merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin kerja. Disiplin kerja juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

Adapun indikator variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1. Turunya kinerja. 2. Tingkat absensi yang tinggi. 3. Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan. 4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi. 5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan. 6. Sering konflik antar pegawai.

C. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Adapun indikator variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut : 1. Pemenuhan kebutuhan. 2. Perbedaan. 3. Pencapaian nilai. 4. Keadilan. 5. Komponen genetik.

3.6.2 Variabel Terikat

A. Kinerja Pegawai

Variabel yang menjelaskan atau dipengaruhi berupa Kinerja Pegawai (Y). pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas ,aupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku didalam organisasi.

Adapun indikator variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja.
2. Ketepatan waktu.
3. Inisiatif.
4. Kemampuan.
5. Komunkasi.

Dari pemaparan definisi operasional variabel diatas dapat dilihat secara singkat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Temperatur atau suhu 3. Kelembapan udara 4. Dekorasi 5. Sirkulasi udara. 6. Getaran mekanis 7. Bau tidak sedap 8. Tata warna 9. Musik 10. Keamanan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Penerangan yang cukup ● Cahaya yang menyinari ruang kerja tidak silau ● Temperatur membuat nyaman ● Kelembapan udara membuat tidak merasa gerah ● Setiap ruangan terdapat hiasan dinding yang ditata dengan rapi ● Sirkulasi udara sudah baik ● Bebas dari kebisingan ● Semua ruang harum ● Pewarnaan sepadan ● Musik meningkatkan semangat ● Jaminan keamanan

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Turunnya produktivitas kerja 2. Tingkat absensi 3. Kelalaian 4. Kecerobohan 5. Pencurian 6. Konflik 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemalasan, seringnya penundaan pekerjaan • Penempatan pegawai pada unit kerja atau bagian harus sesuai dengan kompetensi atau keahlian yang dimiliki masing-masing pegawai • Tingkat kehadiran dalam bekerja, • Keterlambatan penyelesaian pekerjaan akibat penundaan pekerjaan • Kecerobohan dalam menyelesaikan pekerjaan • Pencurian bahan-bahan pekerjaan • Pertentangan dan perselisihan antar pegawai.
Kepuasan Kerja (X_3)	Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemenuhan kebutuhan. 2. Perbedaan 3. Pencapaian nilai Keadilan 4. Komponen genetik. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi untuk tetap bekerja. • Keamanan dalam bekerja • Sesuai dengan pekerjaan • Pemberian dukungan
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif <p>(Mangkunegara, 2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempurnaan tugas • Terampil dalam bekerja • Berusaha menghasilkan kerja yang baik • Menyelesaikan tugas yang diberikan • Pekerjaan tambahan dengan baik • Libur sesuai ketentuan • Hubungan kerjasama yang baik • Tanpa diperintah • Punya loyalitas tinggi

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Keabsahan Data

A. Uji Validitas

Sugiyono (2017:177), berpendapat bahwa “validitas merupakan suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti”. Sedangkan Arikunto (2013:211) menyatakan bahwa “validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data atau mengukur itu valid”. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mendapatkan alat ukur yang shahih dan terpercaya. Validitas atau kesahihan ini berkaitan dengan permasalahan apakah instrumen yang digunakan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut.

Dasar pengambilan keputusan uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Selain dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Sig (2 tailed)* dengan angka probabilitas 0,05. Apabila nilai *Sig (2 tailed)* $<$ 0,05 maka kuesioner dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai *Sig (2 tailed)* $>$ 0,05, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Ali Mauludi (2016:268) berpendapat bahwa “reliabilitas adalah indeks atau yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan”. Sugiyono (2017:130) “uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Suatu instrumen yang sudah dapat dipercayakan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Ghozali (2016:48) menyatakan bahwa suatu instrumen pengukuran yang menghasilkan *cronbach alpha* lebih dari 0,60, maka instrumen tersebut dapat diandalkan. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner yang sama pada waktu yang berbeda kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja dilakukan dengan cara hanya sekali saja kuesioner diberikan kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis permasalahan yang diteliti, maka akan dilakukan analisis secara kuantitatif .penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut

kemudiandiolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka- angka tersebut (Nanang, 2010: 19). Sedangkan menurut Masyhuri dan Zainuddin (2008: 13) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang tidak mementingkan kedalaman data, penelitian kuantitatif tidak terlalu menitikberatkan pada kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas.

Menurut Sugiyono (2010: 275) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (nilai turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di manipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya lebih dari dua.

Fungsi regresi berkaitan erat dengan uji korelasi (korelasi pearson), karena uji regresi ini merupakan kelanjutan uji korelasi (KPM). Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel y bila nilai variabel x ditambah beberapa kali. Untuk dapat melakukan uji regresi, tentu saja terlebih dahulu harus melakukan uji korelasi. Namun apabila kita melakukan uji korelasi, belum tentu melakukan uji regresi (Nanang, 2010:163).

A. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah tentang kenormalan distribusi data, penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistic parametrid, asumsi yang harus oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal (Suharyadi dan Purwanto, 2009: 231-232). Sedangkan menurut (Sulhan,

2009: 24) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

B. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas pertama kali dikemukakan oleh Ragner Frish. Frish menyatakan multikolinier adalah adanya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna (koefisien korelasi antar variabel = 1), maka koefisien regresi dari variabel bebas tidak dapat ditentukan dan standar eror-nya tidak terhingga (Suharyadi dan Purwanto, 2009: 231-232). Pendapat lain dari (Sulhan, 2009:15-16) mengatakan adanya multikolinieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi akan menjadi tidak terhingga. Jika multikolinieritas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Salah satu metode untuk mendiagnosa ada tidaknya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/ Tolerance$. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 berarti terdapat multikolinieritas

C. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016:134) berpendapat bahwa “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan

variance dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain”. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yaitu *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap”.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan uji grafik dan dengan uji statistik. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji statistik adalah dengan melihat nilai signifikan. Apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara kedua uji heteroskedastisitas adalah menggunakan uji grafik dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka pada sumbu Y serta tidak ada pola yang jelas mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi yaitu dengan cara menggunakan uji Durbin Watson (DW). Uji ini digunakan dengan cara membandingkan nilai Durbin Watson dengan

tabel Durbin Watson. Bila DW terletak antara batas atas (du) dan $(4-du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel *independen* yang jumlahnya lebih dari dua (Suharyadi dan Purwanto, 2004:508). Analisis Regresi linear berganda dengan formulasi rumus menurut Umar (2003:126) adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
X ₁	= Lingkungan Kerja
X ₂	= Disipli Kerja
X ₃	= Kepuasan Kerja
A	=Konstanta
β_1 - β_3	= koefisienregresi
e	= FaktorPenganggu
k	= Jumlah variabel independen
n	= Jumlah sampel

3.8 Kriteria Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁, X₂ dan X₃ (lingkungan kerja, disiplin

kerja dan kepuasan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha : Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan dua cara. Cara pertama yang dapat dilakukan adalah dengan membandingkan nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya, apabila nilai t hitung $<$ t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Cara kedua adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi $>$ 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi $<$ 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

3.8.2 Uji F

Ghozali (2016:97) mengungkapkan bahwa “uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen”. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel kerja, disiplin kerja dan kepuasan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha : Variabel kerja, disiplin kerja dan kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan dua cara. Cara yang pertama adalah dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila F hitung $<$ F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Cara yang kedua adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi $>$ 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi $<$ 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi **totalnya** (Ghozali, 2009). Koefisien determinasi dilihat menggunakan *R Square* untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y. Nilai *R Square* dapat naik atau turun apabila jumlah variabel independen ditambahkan dalam model (Ghozali, 2011). Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar model regresi mampu menjelaskan variabel terikat. terhadap naik-turunnya Y sebesar 100% dan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi variabel Y,

sebaliknya jika $R^2 = 0$ berarti tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan terhadap variabel Y. Perhitungan koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi dari variabel terikat (Kuncoro, 2001:100)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan dibentuk berdasarkan peraturan daerah kabupaten Lamongan Nomor : 05 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten Lamongan, yang dijabarkan dalam peraturan bupati lamongan Nomor : 65 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi daerah Kabupaten Lamongan dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi serta mewujudkan pertumbuhan penduduk yang stabil dan keluarga lebih sejahtera di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana.

4.1.2 Lokasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan beralamatkan di Karangmulyo, Sukomulyo Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62216

4.1.3 Visi dan Misi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan

Visi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana adalah terwujudnya keluarga lebih sejahtera atas anugerah yang diberikan Allah SWT, berupa keanekaragaman sumber daya yang ditunjang dengan kualitas pendidikan, kesehatan, infrastruktur dan berkembangnya perekonomian masyarakat.

Adapun misi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan :

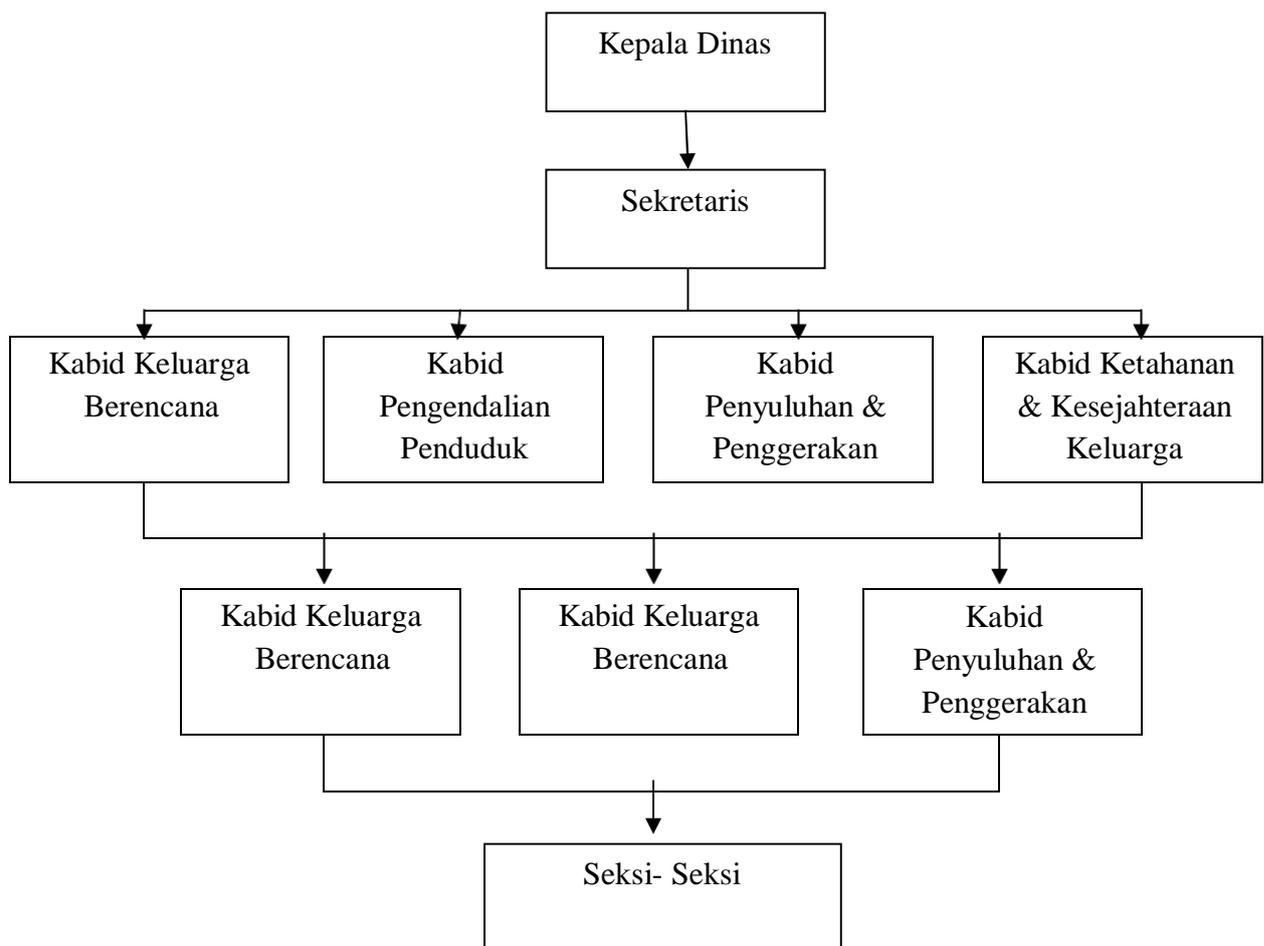
a. Peningkatan Pelaksanaan Keluarga Berencana

Merupakan upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas dalam memenuhi permintaan masyarakat (*unmeetneed*) akan pelayanan Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi termasuk didalamnya upaya menurunkan angka kematian Ibu dan Bayi yang dilahirkan, meningkatkan pelayanan Informasi, Komunikasi dan edukasi yang dilakukan dengan cara memberikan motifasi, pembinaan, penggerakan serta pendampingan bagi keluarga, agar memahami pentingnya Keluarga Berencana, sehingga terwujud kesejahteraan keluarga bagi masyarakat Kabupaten Lamongan. Serta Melakukan upaya-upaya dalam rangka meningkatkan pemahaman masyarakat tentang makna pembangunan berwawasan kependudukan yang pada akhirnya dapat membangun kemajuan dan kemandirian masyarakat itu sendiri.

4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan

Struktur organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga

Berencana Kabupaten Lamongan terdapat pada gambar 4.1 berikut :



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

Sumber : Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Penemuan

Dalam penelitian ini, jumlah kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan adalah sebanyak 68 eksemplar. Dari kuisisioner yang dibagikan

kepada responden, semua kuisisioner telah diisi dan dikembalikan. Hal ini berarti *Respon Rate* sebesar 100 % dan observasi penelitian berjumlah 68 sampel.

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, usia dan pendidikan terakhir. Pengelompokkan responden diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan hubungannya dengan masalah serta tujuan penelitian.

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	33	48,53 %
2.	Perempuan	35	51,47 %
Jumlah		68	100 %

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang (48,53%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 35 orang (51,47%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan lebih banyak berjenis kelamin perempuan dibandingkan dengan yang berjenis kelamin laki-laki.

2) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan masa kerja dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu kurang dari satu tahun dan lebih dari satu tahun. Pengelompokkan ini didasarkan pada asumsi pegawai yang sudah bekerja lebih dari satu tahun mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang memadai terkait dengan variabel-variabel penelitian serta sudah banyak mengetahui kondisi nyata dan permasalahan-permasalahan yang terjadi. Karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kurang dari satu tahun	20	29,41 %
2.	Lebih dari satu tahun	48	70,59 %
Jumlah		68	100 %

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden yang bekerja kurang dari satu tahun berjumlah 20 orang (29,41%) dan responden yang bekerja lebih dari satu tahun berjumlah 48 orang (70,59%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan sebagian besar sudah bekerja lebih dari satu tahun.

3) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	21 - 35 tahun	20	29,41 %
2.	36 – 50 tahun	36	52,94 %
3.	Lebih dari 50 tahun	12	17,65 %
Jumlah		68	100%

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-35 tahun berjumlah 20 orang (29,41%), berusia 36-50 tahun berjumlah 36 orang (52,94%) dan berusia >50 tahun berjumlah 12 orang (17,65%). Berdasarkan data usia responden di atas memberikan gambaran bahwa pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan sebagian besar adalah pegawai yang berusia 36 sampai dengan 50 tahun.

4) Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dikelompokkan menjadi tiga kelompok, yaitu SMA, Sarjana dan Magister. Karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir terdapat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA	10	14,71%
2.	Sarjana	38	55,88%
3.	Magister	20	29,41%
Jumlah		68	100%

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SMA sebanyak 10 orang (14,71%), Sarjana

sebanyak 38 orang (55,88%) dan Magister sebanyak 20 orang (29,41%). Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan sebagian besar berlatar belakang pendidikan terakhir tingkat Sarjana.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden merupakan penjelasan mengenai hasil penyebaran jawaban responden yang berkaitan dengan item-item pernyataan dari variabel-variabel yang diteliti.

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok Hasil pengukuran responden terhadap variabel lingkungan kerja terdapat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Deskripsi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Skor					Total	Persentase (%)					Total
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
X1.1	41	23	4	0	0	68	60,3%	33,8%	5,9%	0,00	0,00	100
X1.2	32	36	0	0	0	68	47,1%	52,9%	0%	0,00	0,00	100
X1.3	35	32	1	0	0	68	51,5%	47,1%	1,5%	0,00	0,00	100
X1.4	57	40	3	0	0	68	57%	40%	3%	0,00	0,00	100
X1.5	34	32	2	0	0	68	50,0%	47,1%	2,9%	0,00	0,00	100
X1.6	44	51	5	0	0	68	44,1%	55,9%	0,00	0,00	0,00	100
X1.7	31	36	1	0	0	68	45,6%	52,9%	1,5%	0,00	0,00	100
X1.8	34	34	0	0	0	68	50,0%	50,0%	0,00	0,00	0,00	100
X1.9	31	37	0	0	0	68	45,6%	54,4%	0,00	0,00	0,00	100
X1.10	34	34	0	0	0	68	50,0%	50,0%	0,00	0,00	0,00	100
X1.11	31	37	0	0	0	68	54,4%	45,6%	0,00	0,00	0,00	100

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan Dalam penelitian ini digunakan sebelas indikator pengukuran yang terbagi menjadi sebelas item pernyataan. Item X1.1 dan X1.2 menunjukkan indikator penerangan. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden yang paling banyak pada item X1.1 adalah sangat setuju dengan jumlah 41 orang (60,3%), sedangkan jawaban responden pada item X1.2 yang paling banyak adalah setuju dengan jumlah 36 orang (52,9%). Item X1.3 menunjukkan indikator temperatur atau suhu. Dari lima alternatif

jawaban, jawaban responden pada item X1.3 yang paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah 35 orang (51,5%). Item X1.4 menunjukkan indikator kelembaban udara. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden yang paling banyak pada item X1.4 adalah sangat setuju dengan jumlah 34 orang (50,0%). Item X1.5 menunjukkan indikator dekorasi. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden pada item X1.5 yang paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah 34 orang (50,0%). Item X1.6 menunjukkan indikator sirkulasi udara. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden pada item X1.6 yang paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah 60 orang (44,1%). Item X1.7 menunjukkan indikator getaran mekanis. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden pada item X1.7 yang paling banyak adalah setuju dengan jumlah 36 orang (52,9%). Item X1.8 menunjukkan indikator bau tidak sedap. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden pada item X1.8 adalah sama, yaitu setuju dengan jumlah 34 orang (50%) dan sangat setuju dengan jumlah 34 orang (50%). Item X1.9 menunjukkan indikator tata warna. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden pada item X1.9 adalah setuju dengan jumlah 37 orang (54,4%). Item X1.10 menunjukkan indikator musik. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden pada item X1.10 adalah sangat setuju sebanyak 34 orang (50%) dan setuju dengan jumlah 34 orang (50,0%). Item X1.11 menunjukkan indikator keamanan. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden pada item X1.11 adalah sangat setuju dengan jumlah 37 orang (54,4%).

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Hasil pengukuran responden terhadap variabel kualitas pelayanan terdapat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Deskripsi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Skor					Total	Persentase (%)					Total
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
X2.1	55	36	9	0	0	68	55%	36%	9%	0,00	0,00	100
X2.2	51	44	5	0	0	68	51%	44%	5%	0,00	0,00	100
X2.3	54	38	8	0	0	68	54%	38%	8%	0,00	0,00	100
X2.4	51	39	10	0	0	68	51%	39%	10%	0,00	0,00	100
X2.5	63	34	3	0	0	68	63%	34%	3%	0,00	0,00	100
X2.6	53	42	5	0	0	68	53%	42%	5%	0,00	0,00	100
X2.7	58	30	12	0	0	68	58%	30%	12%	0,00	0,00	100

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan. Dalam penelitian ini digunakan enam indikator pengukuran yang terbagi menjadi tujuh item pernyataan. Item X2.1 dan X2.2 menunjukkan indikator turunya produktivitas kerja. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden yang paling banyak pada item X2.1 adalah sangat setuju dengan jumlah 33 orang (48,5%)

Sedangkan pada item X2.2 jawaban responden yang paling banyak adalah setuju dengan jumlah 37 orang (54,4%). Item X2.3 menunjukkan indikator tingkat absensi. Dari lima alternatif jawaban, pada item X2.3, jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah 36 orang (52,9%). Item X2.4 menunjukkan indikator kelalaian. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden yang paling banyak pada item X2.4 adalah sangat setuju dengan jumlah 46 orang (67,6%). Item X2.5 menunjukkan indikator kecerobohan. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden pada item X2.5 yang paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah 35 orang (51,5%). Item X2.6 menunjukkan indikator pencurian. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden pada item X2.6 yang paling banyak adalah setuju dengan jumlah 29 orang (42,6%). Item X2.7 menunjukkan indikator konflik. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden pada item X2.7 yang paling banyak adalah setuju dengan jumlah 42 orang (61,8%).

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Hasil pengukuran responden terhadap variabel kepuasan kerja terdapat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Deskripsi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Skor					Total	Persentase (%)					Total
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
X3.1	33	31	4	0	0	68	48,5%	45,6%	5,9%	0,00	0,00	100
X3.2	31	37	0	0	0	68	45,6%	54,4%	0,00	0,00	0,00	100
X3.3	36	32	5	0	0	68	52,9%	47,1%	5%	0,00	0,00	100
X3.4	46	22	4	0	0	68	67,6%	32,4%	0,00	0,00	0,00	100

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan. Dalam penelitian ini digunakan empat indikator pengukuran yang terbagi menjadi empat item pernyataan. Item X3.1 menunjukkan indikator Pemenuhan kebutuhan. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden yang paling banyak pada item X3.1 adalah sangat setuju dengan jumlah 5 orang (48,5%). Item X3.2 menunjukkan indikator perbedaan. Dari lima alternatif jawaban, pada item X3.2, jawaban responden yang paling banyak adalah setuju dengan jumlah 37 orang (54,4%). Item X3.3 menunjukkan indikator pencapaian nilai keadilan. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden yang paling banyak pada item X3.3 adalah sangat setuju dengan jumlah 36 orang (52,9%). Item X3.4 menunjukkan indikator omponen genetik. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden pada item X3.4 yang paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah 46 orang (67,6%).

d. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Hasil pengukuran responden terhadap variabel kepuasan pelanggan terdapat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Deskripsi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Pelanggan

No	Skor					Total	Persentase (%)					Total
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
Y.1	45	23	0	0	0	68	33,8%	66,2%	0,00	0,00	0,00	100
Y.2	43	25	0	0	0	60	63,2%	36,8%	0,00	0,00	0,00	100
Y.3	30	38	0	0	0	68	57%	55,9%	0,00	0,00	0,00	100
Y.4	29	38	1	0	0	68	60%	39%	1%	0,00	0,00	100
Y.5	34	34	0	0	0	68	48%	51%	1%	0,00	0,00	100
Y.6	34	34	0	0	0	68	58%	42%	0,00	0,00	0,00	100
Y.7	38	30	0	0	0	68	54%	44%	2%	0,00	0,00	100
Y.8	37	31	0	0	0	68	56%	42%	2%	0,00	0,00	100
Y.9	35	33	0	0	0	68	56%	42%	2%	0,00	0,00	100

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari tabel 4.8 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.. Dalam penelitian ini digunakan lima indikator pengukuran yang terbagi menjadi sembilan item pernyataan. Item Y.1 dan Y.2 menunjukkan indikator kualitas kerja. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden yang paling banyak pada item Y.1

adalah sangat setuju dengan jumlah 45 orang (66,2%). Sedangkan pada item Y.2 jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah 43 orang (63,2%). Item Y.3 dan Y.4 menunjukkan indikator selalu kuantitas kerja. Dari lima alternatif jawaban, pada item Y.3, jawaban responden yang paling banyak adalah setuju dengan jumlah 38 orang (55,9%). Sedangkan pada item Y.4 jawaban responden yang paling banyak adalah setuju dengan jumlah 38 orang (55,9%). Item Y.5 dan Y.6 menunjukkan indikator tanggung jawab. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden yang paling banyak pada item Y.5 adalah setuju dengan jumlah 34 orang (50%) dan sangat setuju dengan jumlah 34 orang (50%). Sedangkan pada item Y.6 jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah 34 orang (50%) dan setuju dengan jumlah 34 orang (50%). Item Y.7 menunjukkan indikator kerjasama. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden pada item Y.7 yang paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah 38 orang (55,9%). Item Y.8 dan Y.9 menunjukkan indikator inisiatif. Dari lima alternatif jawaban, jawaban responden yang paling banyak pada item Y.8 adalah sangat setuju dengan jumlah 37 orang (54,4%). Sedangkan pada item Y.9 jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah 35 orang (51,5%)

4.2.3 Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas sebagai sebagai pengukur apakah

pertanyaan atau kuesioner yang dibuat oleh peneliti benar-benar Valid atau dapat diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil dari pengujian validitas terdapat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Nilai <i>Sig</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1	0,577	0,2387	0,000	Valid
	X1.2	0,704	0,2387	0,000	Valid
	X1.3	0,797	0,2387	0,000	Valid
	X1.4	0,738	0,2387	0,000	Valid
	X1.5	0,764	0,2387	0,000	Valid
	X1.6	0,728	0,2387	0,000	Valid
	X1.7	0,75	0,2387	0,000	Valid
	X1.8	0,749	0,2387	0,000	Valid
	X1.9	0,665	0,2387	0,000	Valid
	X1.10	0,64	0,2387	0,000	Valid
	X1.11	0,657	0,2387	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X2.1	0,674	0,2387	0,000	Valid
	X2.2	0,765	0,2387	0,000	Valid
	X2.3	0,578	0,2387	0,000	Valid
	X2.4	0,581	0,2387	0,000	Valid
	X2.5	0,358	0,2387	0,000	Valid
	X2.6	0,783	0,2387	0,000	Valid
	X2.7	0,738	0,2387	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,633	0,2387	0,000	Valid
	X3.2	0,68	0,2387	0,000	Valid
	X3.3	0,728	0,2387	0,000	Valid
	X3.4	0,767	0,2387	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,569	0,2387	0,000	Valid
	Y.2	0,717	0,2387	0,000	Valid
	Y.3	0,706	0,2387	0,000	Valid
	Y.4	0,763	0,2387	0,000	Valid
	Y.5	0,76	0,2387	0,000	Valid
	Y.6	0,72	0,2387	0,000	Valid
	Y.7	0,645	0,2387	0,000	Valid
	Y.8	0,611	0,2387	0,000	Valid
	Y.9	0,506	0,2387	0,000	Valid

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, berarti pernyataan dalam kuesioner itu valid. Selain itu, cara yang dapat dilakukan adalah dengan membandingkan nilai *Sig (2 tailed)* dengan angka probabilitas 0,05. Apabila nilai *Sig (2 tailed)* $<$ 0,05 maka kuesioner dinyatakan valid. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel sebesar 0,2387 didapatkan dengan rumus $df = n-2$ dimana n adalah jumlah sampel. Selain itu nilai *Sig (2 tailed)* juga kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan telah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach alpha* $>$ 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,898	Reliabel
Disiplin Kerja	0,749	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,656	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,844	Reliabel

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronchbach alpha* > 0,60. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada semua variabel adalah reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, maka hal yang dilakukan terlebih dahulu ialah melakukan uji asumsi klasik. Dalam uji asumsi klasik, analisis yang akan digunakan meliputi : Uji normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, serta Uji Heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov > 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji multikolinieritas terdapat pada tabel 4.11 berikut ini

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,68049572
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,066
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* adalah 0,200. Dengan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan jika data telah berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi yaitu dengan cara menggunakan uji Durbin Watson (DW). Uji ini digunakan dengan cara membandingkan nilai Durbin Watson dengan tabel Durbin Watson. Bila DW terletak antara batas atas (d_u) dan ($4-d_u$), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi. Hasil perhitungan uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini :

Tabel 4.12 Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,741

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Berdasarkan data dari Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 1,741. Nilai D_l sebesar 1,5168, nilai D_u sebesar 1,70 dan nilai ($4-D_u$) sebesar 2,30. Hal ini berarti model regresi tidak terdapat masalah autokorelasi karena nilai $D_u < D_w < (4-D_u)$ yaitu sebesar $1,70 < 1,741 < 2,30$.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolinieritas. Salah satu metode untuk mendeteksi ada tidaknya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan multikolinieritas akan terjadi apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* > 10 . Hasil uji multikolinieritas terdapat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Nama Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1.	Lingkungan Kerja	0,957	1,044
2.	Disiplin Kerja	0,956	1,046
3.	Kepuasan Kerja	0,992	1,008

Sumber : Data yang Diolah, 2021

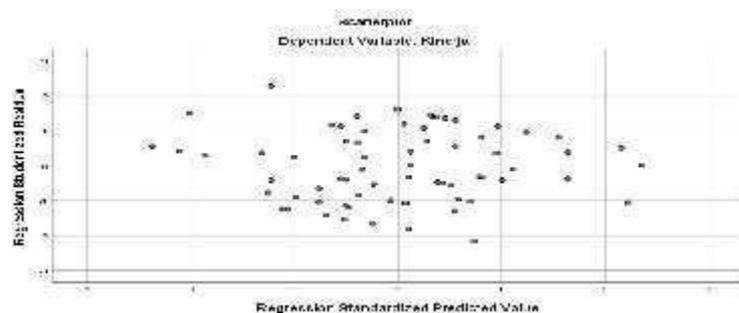
Dari tabel diatas didapatkan nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja adalah 1,044, variabel disiplin kerja adalah 0,956 dan variabel kepuasan kerja adalah 0,992. Sedangkan nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja adalah 0,957, variabel disiplin kerja adalah 0,956 dan variabel kepuasan kerja adalah 0,992. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antarvariabel bebas karena nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan nilai deviasi standar pada variabel yang di gunakan. Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan nilai standar deviasi antara variabel dependen dan variabel independen. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini akan digunakan uji heteroskedastisitas menggunakan uji *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplot* adalah sebagai berikut :

- a) Apabila titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y serta tidak ada pola yang jelas mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan jenis uji Scatterplot terdapat pada gambar 4.2 berikut :



Gambar 4.2 Hasil Uji Scatterplot

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan tidak adanya heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2013:210), analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Lamongan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26 hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,626	6,989		1,950	0,056
	Lingkungan kerja	0,176	0,084	0,240	2,108	0,039
	Disiplin	0,269	0,118	0,260	2,281	0,026
	Kepuasan	0,574	0,203	0,317	2,828	0,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk yaitu :

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

$$Y = 13,626 + 0,176 X_1 + 0,269 X_2 + 0,574 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan analisis regresi berganda tersebut dapat diketahui bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 13,626, artinya apabila nilai lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) bernilai tetap, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 13,626.
- 2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,176, artinya apabila lingkungan kerja (X_1) naik sebesar 1 poin sedangkan disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap nilainya tetap, maka disiplin kerja akan naik sebesar 0,176 poin.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,269 artinya apabila disiplin kerja (X_2) naik sebesar 1 poin sedangkan lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap nilainya tetap, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,269 poin.
- 4) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,574, artinya apabila kepuasan kerja (X_3) naik sebesar 1 poin sedangkan lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap nilainya tetap, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,574 poin.

e. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk

mengetahui ada tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial. Hasil uji t terdapat pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji t

No	Variabel	t Hitung	t Tabel	Nilai Signifikan
1.	Lingkungan Kerja	2,108	1,999	0,039
2.	Disiplin Kerja	2,281	1,999	0,026
3.	Kepuasan Kerja	2,828	1,999	0,006

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari tabel 4.15 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,108 dan nilai signifikan sebesar 0,039. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,281 dan nilai signifikan sebesar 0,026. Sedangkan variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,828 dan nilai signifikan sebesar 0,006. Nilai t hitung diperoleh dengan rumus t tabel sebagai berikut :

$$(\alpha / 2); \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel bebas} - 1$$

$$0,025 ; (68-3-1) \approx 1,985$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,999. Setelah dibandingkan, diperoleh hasil bahwa nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05 pada ketiga variabel bebas. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

f. Uji F

Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini disertakan pengujian simultan untuk mengetahui apakah variabel bebas lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji F terdapat pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikan F

F Hitung	F Tabel	Nilai Signifikan
5,444	2,75	0,002

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 5,444 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,75. Nilai F hitung diperoleh dengan rumus berikut :

F tabel = (jumlah variabel bebas ; jumlah sampel – jumlah variabel bebas)

$$F \text{ tabel} = (3 ; 68-3) = 2,75$$

Berdasarkan nilai F hitung yang telah dibandingkan dengan nilai F tabel, dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($5,444 > 2,75$) dan nilai signifikan $< 0,05$. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

g. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (Ghozali, 2009). Hasil koefisien determinasi terdapat pada tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,451 ^a	,203	,166	2,74260	1,741
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Lingkungan kerja, Disiplin					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,203. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 20,3% dan sisanya sebesar 79,7 % dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, seperti *reward* dan gaya kepemimpinan.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis dan perhitungan, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,108 dengan t tabel sebesar 1,999. Selain itu, juga diperoleh nilai signifikan sebesar 0,039. Syarat untuk penerimaan hipotesis adalah nilai t hitung harus lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan harus lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan syarat penerimaan hipotesis, dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis pertama (H_1) diterima.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun prasarana akan menjadikan pegawai lebih giat untuk bekerja. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian organisasi karena sering pegawai enggan bekerja dikarenakan tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan, yang dapat menyebabkan terganggunya kerja pegawai.

Hasil penelitian didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Angel, Lotje dan Yantje (2016) serta Sri Rahayu,

Adolfina dan Genita (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian juga berkaitan dengan teori menurut Handoko (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk hubungan antar pegawai, hubungan antar pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya dapat berdampak buruk dan baik terhadap organisasi. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Anoraga (2006) yang menyatakan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis dan perhitungan, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,281 dengan t tabel sebesar 1,999. Selain itu, juga diperoleh nilai signifikan sebesar 0,026. Syarat untuk penerimaan hipotesis adalah nilai t hitung harus lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan harus lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan syarat penerimaan hipotesis, dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis kedua (H_2) diterima.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi pencapaian kinerja instansi terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila pegawai tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidak

disiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan instansi tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari instansi yang bersangkutan. Apabila instansi tidak berupaya dalam peningkatan disiplin kerja maka instansi akan mendapat kerugian dari adanya penurunan kinerja.. Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan instansi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara pegawai.

Hasil penelitian didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Riana dan Entri (2016) serta Herawati, Darma dan Budiasih (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian berkaitan dengan teori menurut Sutrisno (2009) yang menyatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap,

tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil analisis dan perhitungan, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,828 dengan t tabel sebesar 1,999. Selain itu, juga diperoleh nilai signifikan sebesar 0,006. Syarat untuk penerimaan hipotesis adalah nilai t hitung harus lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan harus lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan syarat penerimaan hipotesis, dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Kepuasan kerja merupakan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Pegawai yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya baik secara kualitas dan kuantitasnya serta dapat memunculkan reaksi-reaksi negatif yang akan merugikan instansi itu sendiri. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja perlu diperhatikan lebih dalam guna memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan yang diciptakan. Prestasi kerja

yang baik mengakibatkan penghargaan yang tinggi. Apabila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi sistem yang berlanjut.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Iwan Kurnia (2018) serta Riski, Agustina dan Afriyadi (2018). Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian berkaitan dengan teori menurut Hasibuan (2013) yang menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis dan perhitungan, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,774 dengan F tabel sebesar 5,444. Selain itu, juga diperoleh nilai signifikan sebesar 0,002. Syarat untuk penerimaan hipotesis adalah nilai F

hitung harus lebih besar dari F tabel dan nilai signifikan harus lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan syarat penerimaan hipotesis, dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis keempat (H_4) diterima.

Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan kemampuan pegawai dalam mencapai target yang telah ditentukan.

4.4 Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi adalah akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian ilmiah. Implikasi dari hasil penelitian pada umumnya mencakup dua hal, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis.

4.4.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis adalah implikasi yang berhubungan dengan kontribusi bagi perkembangan teori-teori pendidikan. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperbaiki dan meningkatkan sistem upah serta kedisiplinan kepada pegawai. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.
- b. Hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang telah dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum dibahas dalam penelitian ini.

4.4.2 Implikasi Praktis

Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan. Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Salah satu manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai masukan bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan dalam merumuskan suatu kebijakan, penyusunan program dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan, dapat ditarik kesimpulan berikut.

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun prasarana akan menjadikan pegawai lebih giat untuk bekerja.

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan. Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi.

Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan. Pegawai yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya baik secara kualitas dan kuantitasnya serta dapat memunculkan reaksi-reaksi negatif yang akan merugikan instansi itu sendiri. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja perlu diperhatikan lebih dalam guna memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan yang diciptakan.

Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Disiplin kerja jika diterapkan dengan baik akan memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja perlu diperhatikan lebih dalam guna memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan yang diciptakan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan diharapkan agar memperbaiki lingkungan kerja dan menerapkan kedisiplinan pegawai dengan tegas sehingga nantinya dapat meningkatkan

kepuasan kerja dan akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2. Diharapkan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan melakukan evaluasi berkala atas kinerja pegawai secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aan, Eka Yulianto. (2014). "*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Asy-Syifa Sambu*". Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Achmad, Mukti Fajar dan Yulianto, (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Andrie, Hadi. (2008). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Jabar Banten*. Tesis tidak diterbitkan. Bandung : Program Magister Manajemen Pasca Sarjana UNPAD.
- Bawintil, Falen K., Saerang Ivonne S., & Kojo Christoffel (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(3): 3949 – 3958.
- Bernardin and Russel. (1993). *Human Resource Management*. New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Candana, Dori Mitra. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai kecamatan Pancung soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 7(1):1-8.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Donni Juni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Edy, Sutrisno, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Eksan, Muhammad. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fajar, Ahmad Nur, Djaelani, Abd. Qodir, ABS, M. Khoirul. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PR. Trubus Alami. *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*.
- Ghozali, Imam. (2009). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayah, Nurul, & Zagladi, Arief Noviarakhman. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kodeco Agrojaya Mandiri Kebon 1 Danau Biru Estate Desa Saring Sungai Bubu Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 5(1):103-108.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muhammad, Afif. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa Mas Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(2):103-125
- Nurlaila, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. (1995). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi. (2011). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis, Edisi 2*. USU Press, Medan.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

Sukmadinata, Nana Syaodih. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PTRemaja Rosdakarya

Sunyoto, Danang,(2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.

Torang, Dr.Syamsir, (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA

Utami, Melati, P & Syardiansyah, (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari di Aceh Tamiang. *Jurnal konsep Bisnis dan Manajemen*, 5(2): 196-205.

Yani, M.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.

LAMPIRAN

PENGANTAR

Sehubungan dengan penelitian skripsi yang akan saya lakukan pada bidang Ekonomi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan". Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riris Muandrianti

NIM 1701011526

Program Studi : S1 Manajemen

Perguruan Tinggi : Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan
Lamongan

Pada kesempatan ini, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden dan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan (angket terlampir). Sehubungan dengan hal tersebut, maka jawaban responden diharapkan objektif karena tidak akan mempengaruhi status dan penilaian sebagai responden. Hasil jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan akan dijamin kerahasiaannya. Demikian pengantar ini saya buat, atas perhatian serta bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Riris Muandrianti

1. PETUNJUK PENGISIAN

BapakIbu/Saudara/Saudari dimohon untuk membaca dahulu kuesioner dengan cermat sebelum mengisinya. Dimohon untuk menjawab seluruh butir soal pada kuesioner dan setiap soal hanya boleh ada satu jawaban. Jawaban atas kuesioner dilakukan dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai. Terdapat lima alternatif jawaban, yaitu :

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

2. DATA RESPONDEN

Nama :

Bagian / Unit Kerja :

Jenis Kelamin :

Usia : a. 20 s/d 35 tahun

: b. 35 s/d 50 tahun

: c. >50 tahun

Pendidikan Terakhir : a. SMA

: b. Diploma

: b. S1

: c. S2

Masa Kerja : a. < 1 tahun

: b. >1 tahun

3. DAFTAR PERTANYAAN

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Lingkungan Kerja					
1.	Penerangan yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana sudah memadai					
2.	Cahaya yang menyinari ruang kerja tidak silau					
3.	Temperatur yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana sudah memadai					
4.	Kelembapan udara membuat tidak merasa gerah					
5.	Kualitas udara di ruangan saya sangat baik					
6.	Setiap ruangan terdapat hiasan dinding yang ditata dengan rapi					
7.	Ruangan kerja saya jauh dari suara bising					
8.	Terdapat pengharum ruangan di setiap ruangan sehingga memberikan kesan segar					
9.	Pemberian warna ruangan yang terang membuat nyaman					
10.	Saya lebih bersemangat jika bekerja sambil mendengarkan music karena merasa lebih rileks					
11.	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana menjamin keamanan pegawainya					

Disiplin Kerja		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu mengerjakan tugas saya tepat waktu tanpa menunda					
2.	Penempatan pegawai pada unit kerja atau bagian harus sesuai dengan kompetensi atau keahlian yang dimiliki masing-masing pegawai					
3.	Saya selalu datang, pulang dan istirahat tepat waktu					
4.	Keterlambatan penyelesaian pekerjaan akibat penundaan pekerjaan					

5.	Pimpinan harus selalu memantau anak buahnya					
6.	Harus ada tindakan tegas jika pegawai ketahuan mencuri barang kantor					
7.	Semua pegawai selalu rukun					

Kepuasan Kerja		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya harus bekerja dengan sungguh-sungguh supaya naik jabatan					
2.	Saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja					
3.	Semua pegawai bekerja sesuai dengan job description yang berlaku					
4.	Pegawai harus mempunyai hubungan yang baik dengan pegawai yang lainnya.					

	Kinerja Pegawai	SS	S	KS	TS	STS
1.	Hasil kerja pegawai harus sesuai dengan harapan perusahaan					
2.	Dibutuhkan ketrampilan khusus dalam bekerja					
3.	Pegawai harus bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat					
4.	Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
5.	Saya selalu melakukan pekerjaan tambahan dengan baik					
6.	Selalu siap lembur jika dibutuhkan					
7.	Libur kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan					
8.	Saya tetap bekerja meskipun tidak diawasi pimpinan					
9.	Pegawai harus mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan dengan kepentingan pribadi					

X1.8	Pearson Correlation	,267 [*]	,354 ^{**}	,501 ^{**}	,636 [*]	,530 [*]	,592 ^{**}	,560 [*]	1	,620 ^{**}	,471 ^{**}	,325 ^{**}	,749 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,027	,003	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,007	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.9	Pearson Correlation	,153	,379 ^{**}	,419 ^{**}	,448 [*]	,448 [*]	,495 ^{**}	,524 [*]	,620 ^{**}	1	,443 ^{**}	,304 [*]	,665 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,213	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,012	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.10	Pearson Correlation	,316 ^{**}	,471 ^{**}	,334 ^{**}	,265 [*]	,265 [*]	,237	,504 [*]	,471 ^{**}	,443 ^{**}	1	,738 ^{**}	,640 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,005	,029	,029	,052	,000	,000	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.11	Pearson Correlation	,384 ^{**}	,508 ^{**}	,419 ^{**}	,404 [*]	,297 [*]	,278 [*]	,488 [*]	,325 ^{**}	,304 [*]	,738 ^{**}	1	,657 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,001	,014	,022	,000	,007	,012	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TOT ALX 1	Pearson Correlation	,577 ^{**}	,704 ^{**}	,797 ^{**}	,738 [*]	,764 [*]	,728 ^{**}	,750 [*]	,749 ^{**}	,665 ^{**}	,640 ^{**}	,657 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

HASIL UJI VALIDITAS X2

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,529**	,570**	,333**	,101	,335**	,325**	,674**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,411	,005	,007	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.2	Pearson Correlation	,529**	1	,567**	,444**	,298*	,424**	,422**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,014	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.3	Pearson Correlation	,570**	,567**	1	,356**	,205	,114	,218	,578**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,003	,094	,355	,074	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.4	Pearson Correlation	,333**	,444**	,356**	1	,272*	,337**	,160	,581**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,003		,025	,005	,192	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.5	Pearson Correlation	,101	,298*	,205	,272*	1	,050	,056	,358**
	Sig. (2-tailed)	,411	,014	,094	,025		,685	,648	,003
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.6	Pearson Correlation	,335**	,424**	,114	,337**	,050	1	,755**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,355	,005	,685		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.7	Pearson Correlation	,325**	,422**	,218	,160	,056	,755**	1	,738**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,074	,192	,648	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
TOTA	Pearson Correlation	,674**	,765**	,578**	,581**	,358*	,783*	,738*	1
LX2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,00	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

HASIL UJI VALIDITAS X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	,342**	,136	,325**	,633**
	Sig. (2-tailed)		,004	,270	,007	,000
	N	68	68	68	68	68
X3.2	Pearson Correlation	,342**	1	,299*	,276*	,680**
	Sig. (2-tailed)	,004		,013	,023	,000
	N	68	68	68	68	68
X3.3	Pearson Correlation	,136	,299*	1	,569**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,270	,013		,000	,000
	N	68	68	68	68	68
X3.4	Pearson Correlation	,325**	,276*	,569**	1	,767**
	Sig. (2-tailed)	,007	,023	,000		,000
	N	68	68	68	68	68
TOTALX3	Pearson Correlation	,633**	,680**	,728**	,767**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68

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

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

Y8	Pearson Correlation	,407**	,404*	,219	,327**	,266*	,207	,317**	1	,529**	,611**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,073	,007	,029	,091	,009		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y9	Pearson Correlation	,301*	,297*	,270*	,090	,147	,265*	,145	,529**	1	,506**
	Sig. (2-tailed)	,013	,014	,026	,467	,231	,029	,239	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total Y	Pearson Correlation	,569**	,717*	,706**	,763**	,760**	,720**	,645**	,611**	,506**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

HASIL UJI RELIABILITAS

Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	11

Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	7

Kepuasan (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.656	4

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	9

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,68049572
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,066
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

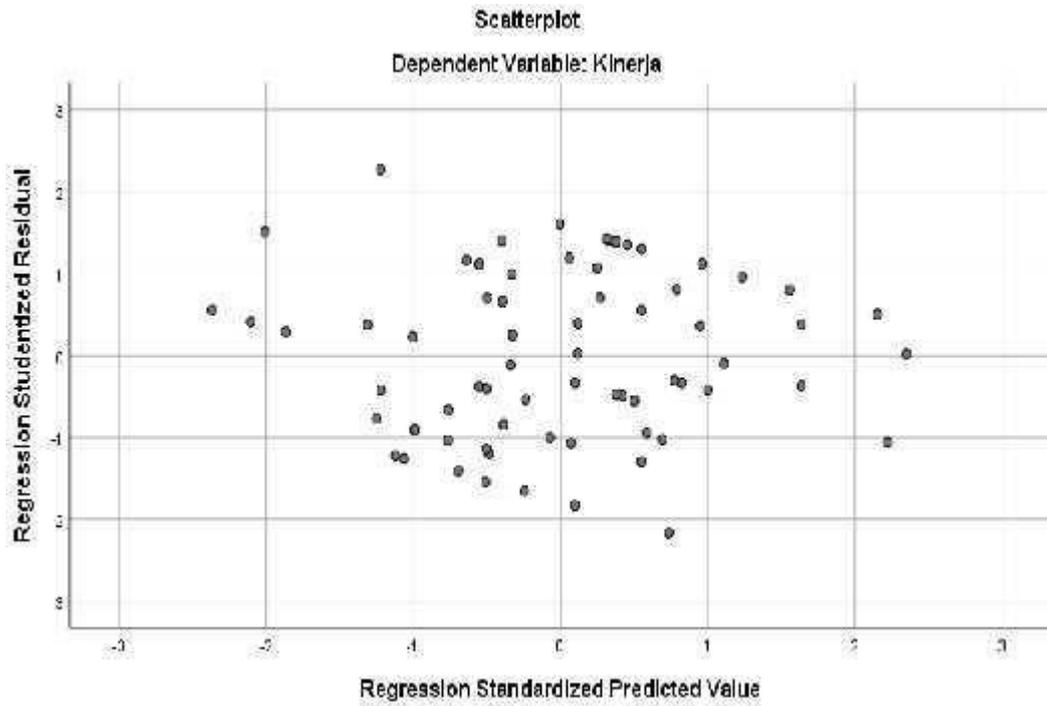
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan kerja	,957	1,044
	Disiplin	,956	1,046
	Kepuasan	,992	1,008

3. Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,451 ^a	,203	,166	2,74260	1,741

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Lingkungan kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

HASIL UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,626	6,989		1,950	,056
	Lingkungan kerja	,176	,084	,240	2,108	,039
	Disiplin	,269	,118	,260	2,281	,026
	Kepuasan	,574	,203	,317	2,828	,006

a. Dependent Variable: Kinerja

HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,626	6,989		1,950	,056
	Lingkungan kerja	,176	,084	,240	2,108	,039
	Disiplin	,269	,118	,260	2,281	,026
	Kepuasan	,574	,203	,317	2,828	,006

a. Dependent Variable: Kinerja

HASIL KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,451 ^a	,203	,166	2,74260	1,741

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Lingkungan kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122,836	3	40,945	5,444	,002 ^b
	Residual	481,399	64	7,522		
	Total	604,235	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Lingkungan kerja, Disiplin

KARAKTERISTIK JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X₁

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	5,9	5,9	5,9
	4,00	23	33,8	33,8	39,7
	5,00	41	60,3	60,3	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	36	52,9	52,9	52,9
	5,00	32	47,1	47,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,5	1,5	1,5
	4,00	32	47,1	47,1	48,5
	5,00	35	51,5	51,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	2,9	2,9	2,9
	4,00	32	47,1	47,1	50,0
	5,00	34	50,0	50,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	2,9	2,9	2,9
	4,00	32	47,1	47,1	50,0
	5,00	34	50,0	50,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	38	55,9	55,9	55,9
	5,00	30	44,1	44,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,5	1,5	1,5
	4,00	36	52,9	52,9	54,4
	5,00	31	45,6	45,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	34	50,0	50,0	50,0
	5,00	34	50,0	50,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	37	54,4	54,4	54,4
	5,00	31	45,6	45,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	34	50,0	50,0	50,0
	5,00	34	50,0	50,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	4,00	31	45,6	45,6	45,6
	5,00	37	54,4	54,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

KARAKTERISTIK JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X₂

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	5,9	5,9	5,9
	4,00	31	45,6	45,6	51,5
	5,00	33	48,5	48,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	37	54,4	54,4	54,4
	5,00	31	45,6	45,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	32	47,1	47,1	47,1
	5,00	36	52,9	52,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	22	32,4	32,4	32,4
	5,00	46	67,6	67,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	33	48,5	48,5	48,5
	5,00	35	51,5	51,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	4,4	4,4	4,4
	2,00	8	11,8	11,8	16,2
	3,00	13	19,1	19,1	35,3
	4,00	29	42,6	42,6	77,9
	5,00	15	22,1	22,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	4,4	4,4	4,4
	3,00	3	4,4	4,4	8,8
	4,00	42	61,8	61,8	70,6
	5,00	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

KARAKTERISTIK JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X₃

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	5,9	5,9	5,9
	4,00	31	45,6	45,6	51,5
	5,00	33	48,5	48,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	37	54,4	54,4	54,4
	5,00	31	45,6	45,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	32	47,1	47,1	47,1
	5,00	36	52,9	52,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	22	32,4	32,4	32,4
	5,00	46	67,6	67,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

KARAKTERISTIK JAWABAN RESPONDEN VARIABEL Y

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	23	33,8	33,8	33,8
	5,00	45	66,2	66,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	25	36,8	36,8	36,8
	5,00	43	63,2	63,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	38	55,9	55,9	55,9
	5,00	30	44,1	44,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,5	1,5	1,5
	4,00	38	55,9	55,9	57,4
	5,00	29	42,6	42,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	34	50,0	50,0	50,0

	5,00	34	50,0	50,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	34	50,0	50,0	50,0
	5,00	34	50,0	50,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	30	44,1	44,1	44,1
	5,00	38	55,9	55,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	31	45,6	45,6	45,6
	5,00	37	54,4	54,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	33	48,5	48,5	48,5
	5,00	35	51,5	51,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

RIWAYAT HIDUP

Riris Muandrianti dilahirkan di Lamongan pada tanggal 22 Januari 1997. Bertempat tinggal di Dusun Getung Desa Tawangrejo Kecamatan Turi Kabupaten Lamongan. Menempuh pendidikan Sekolah Dasar di MI Assyafiyyah Getung dan lulus tahun 2009. Selanjutnya melanjutkan pendidikan di MTS Darussalam Getung dan lulus tahun 2012. Lalu melanjutkan pendidikan di SMK Wachid Hasyim 2 Surabaya dan lulus pada tahun 2015. Setelah lulus dari SMK Wachid Hasyim 2 Surabaya tahun 2017 melanjutkan pendidikan tinggi di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan mengambil program studi Manajemen

Lamongan, 12 Agustus 2021

Riris Muandrianti