

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan)

SKRIPSI



Oleh

YUNANTO ARGA SEMBODO

NIM :15510023

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

YUNANTO ARGASSEMBODO

NIM :15510023

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan)

SKRIPSI

Oleh

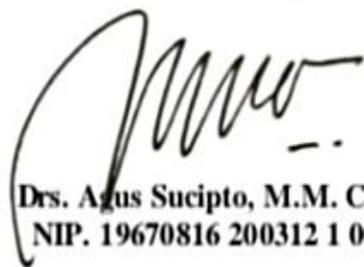
YUNANTO ARGASSEMBODO

NIM : 15510023

Telah disetujui 10 November 2020
Dosen Pembimbing,

**Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M.
NIDT. 19750426 20160801 2 042**

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



**Drs. Agus Sucipto, M.M. CRA
NIP. 19670816 200312 1 001**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yunanto Arga Sembodo
NIM : 15510023
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan) adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Nopember 2020

Hormat Saya,



Yunanto Arga Sembodo

NIM : 15510023

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobil alamin

Rasa puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah banyak memberikan rahmat serta hidayahnya kepada saya, shalawat serta salam saya sampaikan untuk baginda Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi teladan untuk saya, sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT yang selalu memberikan rohmat dan ridho-Nya dalam memudahkan proses Tholabul 'Ilmi
2. Ibu & Ayah yang kasih sayangnya tak pernah putus dan selalu ikhlas
3. Sahabat- sahabat yang mengajarkan banyak arti dalam kehidupan

MOTTO

"Setiap orang punya porsi jatuh bangun yang berbeda-beda, hari ini mereka bangun, kemarin mereka jatuh, hari ini kamu jatuh, besok kamu bangun, hidup hanya sesederhana itu"

-Eva Nurcholis Imani-



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamiin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya kepada kita, sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan)** ini dapat penulis selesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan dan panutan umat manusia, Nabi akhir zaman, baginda Rasulullah Muhammad SAW, seorang manusia yang memanusiakan sesama manusia, pemimpin umat manusia, dan rahmat bagi semesta.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Abd. Haris, M.Ag selaku rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, SE., MM selaku kepala Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan kepada penulis dengan penuh kesabaran.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Ayahanda Suyitno dan Ibunda Soenarjatmi (Alm) yang tercinta, yang menjadi motivasi dan selalu memberi arahan baik lahir maupun batin, yang do'a, dan

perhatian kasih saying tulusnya hingga saat ini menyertai setiap langkah penulis serta memberikan power kepada penulis agar terus berjuang dalam menuntut ilmu tanpa kenal putus asa.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan SKRIPSI ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penelitian ini, dan peneliti berharap semoga hasil karya tulis ilmiah sederhana ini dapat memberikan kemanfaatan-kemanfaatan, baik bagi penulis maupun bagi para pembaca. *Aamin ya Robbal Aalamiin.*

Malang, 1 September 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teoritis	17
2.2.1 Disiplin Kerja	17
2.2.1.1 Konsep Dasar Disiplin Kerja	17
2.2.1.2 Macam-Macam Disiplin	18
2.2.1.3 Pendekatan Disiplin Kerja	20
2.2.1.4 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	22
2.2.1.5 Indikator Disiplin Kerja	23
2.2.2 Beban Kerja.....	24

2.2.2.1 Konsep Dasar Beban Kerja	24
2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	24
2.2.2.3 Indikator Beban Kerja	25
2.2.2.4 Efek Beban Kerja	26
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	27
2.2.3.1 Konsep Dasar Lingkungan Kerja	27
2.2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	28
2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	28
2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	32
2.2.4 Kinerja Karyawan	34
2.2.4.1 Konsep Dasar Kinerja Karyawan	34
2.2.4.2 Tolak Ukur Kinerja Karyawan	37
2.2.4.3 Faktor Kinerja Karyawan	40
2.2.5 Kajian KeIslaman	45
2.2.5.1 Disiplin Kerja	45
2.2.5.2 Beban Kerja	48
2.2.5.3 Lingkungan Kerja	50
2.2.5.4 Kinerja Karyawan	52
2.3 Hubungan Antar Variabel	53
2.3.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	53
2.3.2 Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	54
2.3.3 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
2.3.4 Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
2.3.5 Lingkungan kerja menjadi variabel yang paling domina Terhadap kinerja karyawan	57
2.4 Model Hipotesis	58
BAB III METODE PENELITIAN	60
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	60
3.2 Lokasi Penelitian	60
3.3 Populasi dan Sampel	60

3.3.1 Populasi	60
3.3.2 Sampel	61
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data	61
3.4 Data dan Jenis Data	61
3.5 Teknik Pengumpulan Data	62
3.5.1 Interview	62
3.5.2 Kuesioner	62
3.5.3 Teknik Dokumentasi	63
3.6 Definisi Operasional Variabel	64
3.7 Uji Instrumen	66
3.7.1 Uji Validasi	66
3.7.2 Uji Reliabilitas	67
3.8 Teknik Analisis Data	68
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	68
3.8.1.1 Uji Multikolinieritas	68
3.8.1.2 Uji Normalitas	68
3.8.1.3 Uji Heterokedastisitas	68
3.8.1.4 Uji Linieritas	69
3.8.1.5 Uji Autokorelasi	69
3.8.2 Analisis Regresi Berganda	69
3.8.3 Uji Hipotesis	70
3.8.3.1 Uji Parsial (Uji t)	70
3.8.3.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	70
3.8.3.3 Nilai R ² (Koefisien Determinasi)	71
3.8.3.4 Uji Dominan.....	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	72
4.2 Karakteristik Responden	73
4.3 Analisis Data	79
4.3.1 Uji Validitas	79
4.3.2 Uji Reliabilitas	80

4.3.3 Uji Asumsi Klasik	82
4.3.3.1 Uji Multikolinieritas	82
4.3.3.2 Uji Normalitas	83
4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas	84
4.3.3.4 Uji Linieritas	85
4.3.3.5 Uji Autokorelasi	86
4.3.4 Pengujian Hipotesis Secara Statistik	87
4.3.4.1 Uji Parsial (Uji t)	87
4.3.4.2 Uji Simultan (Uji F)	88
4.3.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)	89
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	90
4.4.1 Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan	90
4.4.2 Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan	92
4.4.3 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan	95
4.4.4 Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan	97
4.4.5 Lingkungan Kerja Memberikan Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan	100
BAB V PENUTUP	103
5.1 Kesimpulan	103
5.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	14
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan	17
Tabel 3.1 Penilaian Skala Numerik	63
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian	65
Tabel 4.1 Karakteristik Respoden Berdasarkan Umur	73
Tabel 4.2 Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.3 Karakteristik Respoden Berdasarkan Pendidikan Yang Ditamatkan	74
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	75
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	76
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	77
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	78
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	84
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas	85
Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi	86
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)	87
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)	88
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Hipotesis	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner

Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 6 Surat Ijin Penelitian

Lampiran 7 Surat Plagiasi

Lampiran 8 Biodata Peneliti



ABSTRAK

Arga Sembodo, Yunanto. 2020. SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan)”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Dalam era digitalisasi saat ini, keberadaan suatu perusahaan dituntut untuk menjalankan operasional kerjanya sesuai dengan perkembangan zaman. Tujuan perusahaan yang semakin kompleks pastinya membutuhkan sumberdaya manusia yang unggul dan kompeten. **Sumber Daya Manusia (SDM)** adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Peningkatan kualitas kinerja dapat dilakukan dengan cara mempertimbangkan aspek utama yaitu disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan sebanyak 47 responden, dengan teknik pengambilan sampel seluruh karyawan yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan. Jenis data yang digunakan berupa data primer kuesioner. Analisis yang digunakan ialah model analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara bersama-sama disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Arga Sembodo, Yunanto. 2020. *THESIS*. Title : "*Effect of Work Discipline, Workload, and Work Environment on Employee Performance (Case Study on Magetan District Communication and Informatics Office)*"

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M

Keywords : *Workload Discipline, Workload, Work Environment, Performance*
Employees

In the current era of digitization, the existence of a company is required to carry out its work operations in accordance with the development of the times. The company's increasingly complex goals inevitably require superior and competent human resources. Human Resources (HR) is a productive individual who works as the driver of an organization, both within institutions and companies that have functions as assets so must be trained and developed capabilities. Improving the quality of performance can be done by considering the main aspects namely work discipline, workload and work environment. The purpose of this research is to know the effect of work discipline, workload and work environment on employee performance in the Communication and Informatics Office of Magetan Regency.

This research uses quantitative methods with a descriptive approach. The sample used was 47 respondents, with the sampling technique of all employees in the Communication and Information Office of Magetan Regency. The type of data used is primary data from questionnaires. The analysis used is multiple linear regression analysis using SPSS.

The results showed work discipline, workload, and work environment had a significant impact on employee performance variabels. Together work disciplines, workloads, and work environments have a significant impact on employee performance.

مستخلص البحث

أرغا سيمبودو، يونانتو ٢٠٢٠. العنوان: "تأثير الانضباط في العمل، وعبء العمل، وبيئة العمل على أداء الموظفين (دراسة حالة عن مكتب الاتصالات والمعلوماتية في منطقة ماجتان)"

المشرفة: دكتوراه فيفين مهراي إيكواتي الماجستير

الكلمات الرئيسية: انضباط حمل العمل، عبء العمل، بيئة العمل، الأداء الموظفين

في عصر الرقمنة اليوم، هناك حاجة إلى وجود شركة للقيام بعمليات عملها وفقاً لتطور العصر. إن أهداف الشركة المتزايدة التعقيد تتطلب حتماً موارد بشرية متفوقة ومختصة. الموارد البشرية هو الفرد المنتج الذي يعمل كمحرك لمنظمة، سواء داخل المؤسسات والشركات التي لديها وظائف كأصول لذلك يجب تدريب وتطوير القدرات. ويمكن تحسين نوعية الأداء من خلال النظر في الجوانب الرئيسية وهي الانضباط في العمل، وعبء العمل وبيئة العمل. والغرض من هذا البحث هو معرفة تأثير الانضباط العمل، وعبء العمل وبيئة العمل على أداء الموظفين في مكتب الاتصالات والمعلوماتية في ماجتان ريجنسي.

يستخدم هذا البحث أساليب كمية مع منهج وصفي. واستخدمت العينة ما يصل إلى ٤٧ المستجيبين، مع تقنيات أخذ العينات لجميع الموظفين في مكتب الاتصالات والمعلوماتية في ماجتان ريجنسي. نوع البيانات المستخدمة هو بيانات الاستبيان والبيانات الأولية المقابلة. التحليل المستخدم هو نموذج تحليل انحدار خطي متعدد باستخدام SPSS.

وأظهرت النتائج أن الانضباط العمل، وعبء العمل، وبيئة العمل لها تأثير كبير على متغيرات أداء الموظف. وللانضباط وعبء العمل وبيئة العمل تأثير كبير على أداء الموظفين. بيئة العمل تصبح المتغير الأكثر هيمنة التي تؤثر على الأداء.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era digitalisasi saat ini, keberadaan suatu perusahaan dituntut untuk menjalankan operasional kerjanya sesuai dengan perkembangan zaman. Tujuan perusahaan yang semakin kompleks pastinya membutuhkan sumberdaya manusia yang unggul dan kompeten. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka di butuhkan peningkatan kinerja sumber daya manusia yang optimal. Yang di perhatikan untuk saat ini adalah hal dan kewajiban kerja seseorang untuk menciptakan rasa nyaman dan aman untuk mempercepat kerja karyawan. (Mangkunegara, 2013).

Sumber daya manusia adalah sebuah aset penting yang dimiliki perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan maka perlu tersedianya sumber daya manusia yang berperan aktif, kompetendan profesional untuk melaksanakan pekerjaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia diharapkan mampu menjalankan suatu pekerjaan di lingkungan apapun.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan dapat terdiri dari pimpinan, kepala bagian, dan karyawan. Semua itu, merupakan bagian dari struktur/bagan kerja di dalam operasional perusahaan mulai dari atas sampai

bawah. Melalui sumber daya manusia, kegiatan operasional perusahaan dapat dikendalikan baik dari segi produksi, keuangan dan pemasaran untuk memajukan citra perusahaan di pasar persaingan dan memperoleh laba usaha guna menciptakan kemakmuran bersama.

segala hal yang mendukung produktivitas kerja karyawan dijaga dan dipertahankan. Setiap karyawan pasti memiliki kapasitas dan keahlian kerja yang berbeda-beda, seperti contoh seorang karyawan yang rajin dalam bekerja akan mendapat *reward* (penghargaan). Sebaliknya, seorang karyawan yang malas saat bekerja akan mendapatkan *punishment* (teguran)(Rika, 2016).

Untuk meningkatkan kualitas kerja seorang karyawan maka dibutuhkan perhatian khusus terhadap kinerja seseorang. Setiap karyawan pasti memiliki kapasitas kualitas kerja yang berbeda-beda. Keberagaman perbedaan itulah yang akan membuat perhatian pimpinan tidak hanya tertuju pada satu orang akan tetapi harus mewakili semua karyawan secara adil. Peningkatan kualitas kinerja dapat dilakukan dengan cara mempertimbangkan aspek utama yaitu disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Ketiga aspek tersebut merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan karena berhubungan langsung dengan karakter pribadi seorang karyawan dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan.

Disiplin merupakan pembiasaan awal yang baik dalam bekerja agar seorang karyawan terbiasa menjalankan pekerjaan secara tepat waktu. Menurut Hasibuan (2009: 32) kedisiplinan adalah sifat kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Sikap disiplin dapat terbagi ke dalam beberapa macam yakni disiplin waktu, disiplin sosial, dan disiplin kerja. Melalui

disiplin diharapkan mampu menumbuhkan sikap dan kebiasaan baik bagi karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar dapat menyelesaikan dengan cepat dan cermat.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya apabila para karyawannya memiliki sikap disiplin yang baik. Disiplin yang baik mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat (Hasibuan,2009:193).

Seorang karyawan dalam bekerja memiliki tingkat penyelesaian tugas yang berbeda-beda. Maka dari itu pimpinan harus bisa memberikan beban kerja secara tepat agar proses kerja berjalan dengan lancar. Tarwaka (2011) menyatakan bahwa beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan yang dimiliki karyawan dengan tuntutan pemberian tugas kerja. Di dalam dunia pekerjaan, perusahaan senantiasa menuntut kepada para karyawan agar dapat memberikan sumbangsih kerja secara optimal guna mempercepat laju pertumbuhan kinerja perusahaan. Hal ini dengan seiring perkembangan zaman dalam persaingan pasar yang mengistilahkan bahwa “siapa yang cepat dalam segala hal itulah yang akan menjadi pemenang dalam persaingan”.Setiap karyawan pasti memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan

kepada perusahaan. Yang menjadi masalah adalah ketimpangan dalam pemberian porsi beban kerja antar karyawan.

Terkadang, pimpinan memandang kemampuan semua karyawan adalah sama yang mana tidak sesuai dengan kenyataan. Sebagaimana contoh jika karyawan merasa porsi beban kerja yang diberikan banyak maka akan memicu timbulnya stress kerja/*overload* kerja. Sebaliknya, jika karyawan merasa porsi beban kerja yang diberikan sedikit maka akan menimbulkan sikap menganggur/terlalu santai dalam bekerja. Maka dari itu, pemimpin yang baik harus mempertimbangkan betul pemberian porsi beban kerja kepada karyawan dan telah disesuaikan dengan kemampuan/*skill* yang dimiliki setiap karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, cermat, dan tepat waktu

Kondisi kerja seorang karyawan selain dipengaruhi oleh kepribadian dan keahlian ada juga lingkungan kerja yang dapat menciptakan rasa kenyamanan dan semangat kerja sehingga tidak mengganggu proses kerja. (Mangkunegara, 2013:105) menyatakan lingkungan kerja adalah segala keadaan berkaitan dengan aspek fisik, psikologis dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi terjadinya proses kerja untuk mencapai produktivitas dan kepuasan. Kondisi fisik lingkungan kerja mencakup tata ruangan, penerangan (cahaya), suara, warna, dan yang lainnya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi sebuah kinerja dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial dan fisik di dalam perusahaan yang berpengaruh di dalam pekerjaan. Meliputi sosial adapun contohnya yaitu cara kita bersosialisasi kepada sesama karyawan. Sedangkan fisik contohnya

melatih bentuk atau kondisi yang mudah di lihat seperti bangunan yang rapi, bersih, dan wangi sehingga karyawan nyaman saat bekerja. Maka dari itu lingkungan kerja bisa menjadi faktor pendukung kinerja karyawan agar menciptakan rasa nyaman dan tentram.

Perlu kerjasama antara atasan dan bawahan untuk saling memberi semangat dalam bekerja. Semua yang dilakukan salah satunya tidak terlepas dari tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dalam melihat laju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dari periode waktu ke waktu maka dapat dilakukan melalui pengukuran kinerja. Kinerja merupakan suatu ukuran yang memberikan informasi mengenai capaian atau terlaksananya sebuah program kerja di dalam suatu perusahaan.

Mangkunegara (2013:2) menyatakan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan kontribusi karyawan dalam memberikan kualitas kerja yang baik. Maka kinerja harus di tingkatkan dari yang sebelumnya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan bagi pimpinan perusahaan. Tidak semua karyawan memiliki semangat kerja secara terus-menerus untuk meraih capaian prestasi kerja. Seiring berjalannya waktu, ukuran semangat karyawan untuk meraih capaian program kerja berubah-ubah. Seperti contoh, seorang karyawan baru yang pertama kali diberikan tugas maka akan langsung

mengerjakannya dengan cepat bahkan dalam waktu setengah hari pun dapat menyelesaikannya. Sebaliknya, karyawan lama yang mana telah lama bekerja dan paham betul mengenai dunia pekerjaan disini maka terkadang akan mengganggalkan tugas yang diberikan sehingga tidak heran jika ada tugas kerja yang telat diserahkan kepada perusahaan.

Maka dari itu, penting untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu guna melihat perkembangan capaian kerja yang telah berhasil dilaksanakan. Selain itu, melalui kinerja karyawan kita akan mengetahui sejauh mana keahlian para karyawan bertambah atau sebaliknya hanya fokus pada satu bidang pekerjaan saja. Kita juga dapat mengetahui mengenai kekurangan apa yang dikeluhkan oleh para karyawan selama bekerja di perusahaan sehingga pimpinan dapat membantu mencari solusi. Hal ini perlu tindak lanjut segera agar para karyawan merasa terpenuhi akan hak-hak kerjanya sehingga selama proses bekerja masih dalam koridor arah tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Magetan merupakan unsur pelaksana pemerintah Kabupaten Magetan. Dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Magetan memiliki fungsi mengelola perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pengelolaan komunikasi dan informasi public di Kabupaten Magetan. Saat ini dinas komunikasi dan informatika kabupaten Magetan berkedudukan dan menempati kantor di Jl. Kartini No. 2 Magetan. Di samping itu dinas komunikasi dan informatika kabupaten Magetan memiliki lembaga penyiaran pemerintah radio “Magetan Indah” dengan Alamat Jl. Yosonegoro No. 1 Magetan. Dinas

Komunikasi dan Informasi Kabupaten Magetan terdiri dari 3 bidang kerja yaitu bidang komunikasi dan informatika, urusan pemerintahan persandian dan urusan bidang statistik. Setiap bidang kerja tersebut dipimpin langsung oleh seorang kepala dinas yang dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris.

Sebagai lembaga pemerintah yang mempunyai tanggung jawab besar di lingkungan pemerintah Kabupaten Magetan, maka Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Magetan dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan beberapa fungsi kerja yaitu perumusan kebijakan di bidang komunikasi dan informatika, di bidang persandian dan di bidang statistik dan pelaksanaan kebijakan komunikasi dan informatik di bidang persandian dan bidang statistik.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan Bapak Prayitno, S.Sos sekretariat Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Magetan, pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Magetan memiliki rata-rata tingkat disiplin absensi yang cukup baik. Kedisiplinan pegawai juga diimbangi dengan penyelesaian *deadline job* yang dikerjakan. Menurut Bapak Supriyadi, S.T terkadang pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Magetan di waktu tertentu diberikan beban pekerjaan yang cukup banyak hingga membuat pegawai harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Setiap tahun, Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Magetan selalu melakukan pengadaan berbagai kebutuhan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan pegawai. Setiap weekend, pegawai memiliki agenda non formal maupun informal guna menjalin sebuah ikatan emosional dan kekompakan antar rekan kerja

maupun antara atasan dan bawahan. Kegiatan yang biasa dilakukan ialah seperti bersepeda bersama, *outbound fun* di telaga sarangan atau nongkrong di warung kopi bersama.

Dari beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Fikratunil dan Rini (2016) menunjukkan bahwa disiplin, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Widari (2016) menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, dalam penelitian lain oleh Praditya (2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian lain oleh Anis (2016) menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian redaksi CV. Sindunata.

Berdasarkan uraian fenomena dan *research gap* penelitian yang masih kontradiktif dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan”.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan terhadap materi yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka perlu adanya perumusan masalah secara sistematis sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan?
4. Apakah disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja, berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan?
5. Manakah variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan masalah yang telah disebutkan di atas, peneliti menyimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.

5. Untuk mengetahui mana variabel yang paling dominan pengaruhnya diantara disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

I.4 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian seperti yang telah dikemukakan diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

a) Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi secara empiris teori disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.
2. Memberikan kontribusi secara empiris teori disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.

b) Bidang Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya manajer Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan bahwa pentingnya perhatian mengenai disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya dikutip dari beberapa sumber yaitu:

Fikratunil dan Rini (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS dengan metode uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Praditya (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS dengan metode uji validitas, uji CFA (*confirmatory factor analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sarwani (2016) *conducted a study with the title " The effect of work discipline and work environment on the performance of employees ". The analytical tool used is SPSS with linear regression. The results showed from both the independent variabels studied, showed that having a dominant influence on employee performance is the work environment.*

Rima dan Bambang (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS dengan metode uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Shofya dkk (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS dengan metode uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwaterdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sri dkk (2018) *conducted a study with the title "Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping ". The analytical tool used is SPSS with multiple regression. The results showed regression analysis, correlation as well as signification test simultaneously and partially.*

Aprilynn, Putu (2018) conducted a study with the title ") The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance". The analytical tool used is SPSS with linear regression The results showed the discipline and motivicion has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Cenderawasih University Rectorate General Administration Bureau.

Andini dkk (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS dengan metode uji validitas dan reliabilitas,

uji asumsi klasik, dan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan, disiplin kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Siti dkk (2019) *conducted a study with the title " Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees". The analytical tool used is SPSS with Linier Regression The results showed work discipline and work environment has a positive and significant effect on employee performance (A study case Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr Mohammad Hoesin Palembang).*

Sudarsih, Supriyadi (2019) *conducted a study with the title "The Role of Workload and Work Discipline in Improving Job Satisfaction and Performance of Outsourcing Employees". The analytical tool used is SPSS with Path analysis. The results showed exhibit significant direct negative impact of workload on employee's job satisfaction and performance, significant direct positive impact of work discipline on employee's job satisfaction and performance, and significant direct positive and significant effect of job satisfaction on employees' performance.*

Berdasarkan penelitian sebelumnya peneliti melakukan pemetaan terhadap hasil dari penelitian sebelumnya. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator Penelitian	Metode dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Fikratunil dan Rini (2016) “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”.	Disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai	Uji regresi linier berganda	Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Praditya(2016) “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.	Kinerja karyawan, beban kerja, lingkungan kerja	Uji validitas, uji CFA (<i>confirmatory factor analysis</i>).	Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Sarwani (2016) <i>The effect of work discipline and work environment on the performance of employees</i>	<i>Work discipline, Work environment, performance of employees</i>	linear regression	<i>From both the independent variabels studied, showed that having a dominant influence on employee performance is the work environment..</i>

4	Rima dan Bambang (2018) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan	Uji regresi linier berganda	Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
5	Shofyadkk (2018) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan	Uji regresi linier berganda	Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
6	Sri dkk (2018) <i>Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping</i>	<i>Workload, Work Environment, Employee Performance of Housekeeping</i>	multiple regression	<i>regression analysis, correlation as well as signification test simultaneously and partially.</i>
7	Aprilynn , Putu (2018) <i>The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance</i>	<i>Discipline, Motivation, Commitment to Employee Performance</i>	linear regression	<i>the discipline and motivicion has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Cenderawasih University Rectorate General Administration Bureau</i>
8	Andini dkk (2019) “Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”	Analisis jabatan, disiplin kerja, beban kerja, kinerja karyawan	Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi berganda	Analisis jabatan, disiplin kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

9	Siti dkk (2019) <i>Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees</i>	<i>Work Discipline, Work Environment, Performance Of Employees</i>	Linier Regression	<i>work discipline and work environment has a positive and significant effect on employee performance (A study case Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang).</i>
10	Sudarsih , Supriyadi (2019) <i>The Role of Workload and Work Discipline in Improving Job Satisfaction and Performance of Outsourcing Employees</i>	<i>Workload, Work Discipline , Performance of Outsourcing Employees</i>	Path analysis	<i>exhibit significant direct negative impact of workload on employee's job satisfaction and performance, significant direct positive impact of work discipline on employee's job satisfaction and performance, and significant direct positive and significant effect of job satisfaction on employees' performance.</i>

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya. Berikut ini beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu:

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan

Persamaan	Perbedaan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sama-sama melakukan penelitian dengan menggunakan variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. 2. Menggunakan uji regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengambil objek di organisasi non perusahaan 2. Melakukan uji pengaruh langsung antara semua variabel disiplin, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 3. Mencari variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja. 4. Memandang sebuah latar belakang dari fenomena dan gap research (<i>mix</i>)

Sumber: data diolah peneliti, 2020

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Konsep Dasar Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009:92). Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan

taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Menurut Sutrisno (2009:90) dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Hasibuan (2009:193), “Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

2.2.1.2 Macam-Macam Disiplin

Menurut Tohardi (2002), disiplin itu dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a. Disiplin terhadap waktu.
- b. Disiplin terhadap peraturan atau prosedur kerja yang ada.

Dalam hal ini yang menjadi acuan adalah ketepatan penggunaan waktu dan ketaatan terhadap peraturan atau prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut. Disiplin terhadap waktu misalnya

masuk kerja tepat waktu, bila jadwal kerja dimulai pukul 07.30 WIB maka orang yang disiplin tersebut, akan masuk kerja tepat atau mungkin lebih awal dari pukul 07.30 WIB. Sementara disiplin terhadap peraturan atau prosedur kerja contohnya seorang buruh bangunan yang diwajibkan menggunakan helm pengaman kepala, jika buruh tersebut menggunakan helm pengaman, maka buruh yang bersangkutan telah disiplin terhadap peraturan dan prosedur. (Tohardi, 2002:394)

Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam

organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan (Mangkunegara, 2013: 129-130).

2.2.1.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan yakni sebagai berikut:

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- 3) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.2.1.4 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal.

a. Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

b. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

c. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan (Mangkunegara, 2013: 130-132).

2.2.1.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2005) indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:195). Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat (Pengawasan melekat)
- 6) Sanksi hokum
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

2.2.2 Beban Kerja

2.2.2.1 Konsep Dasar Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi (Dhania, 2010). Beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Menurut Manuaba (2000), beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Tarwaka, 2004).

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000;2), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;

- 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.2.2.3 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012:22), yang meliputi antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

2.2.2.4 Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba, (2000;4) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya, menurut Setyawan dan Kuswati (2006;109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Konsep Dasar Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah:

- a) Nitisemito (2002;11), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- b) Sedarmayati (2001;21), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
- c) Swastha dan Sukotjo (2004:26-27), menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002;11), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21), ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non-fisik

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

2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

1) Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya mengakibatkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur / suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena penguapan pengaruh lain adalah semakin secepatnya denyut jantung karena semakin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai antara suhu tubuh dengan disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat bekerja

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

5) Kebisingan di tempat kerja

Pada umumnya dalam menjalankan proses produksi, perusahaan akan mengeluarkan suara-suara bising dari mesin-mesin perusahaan. Suara bising yang terus menerus akan mengganggu kesehatan para karyawan terutama pendengaran karyawan. Oleh karena itu penanggulangan suara bising juga diperlukan dalam perencanaan lingkungan kerja yang meyangkut kondisi kerja ini. Pengaturan dan pengendalian suara ini adalah untuk menjaga agar kepekaan para karyawan tetap dalam kondisi yang baik. Dengan demikian sebagai akibatnya adalah turunnya produktivitas perusahaan.

Beberapa metode untuk pengurangan suara bising ini antara lain adalah:

- a. Pengendalian sumber suara
- b. Isolasi dari suara
- c. Penggunaan peredam suara

d. Pemakaian alat perlindungan telinga

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang terjadi ditimbulkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak keteraturan, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai air condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan warna

kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, music dengan nada yang lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh Karena itu lagu-lagu perlu dipilih secara selektif untuk dikumandangkan ditempat bekerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi bekerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

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

3. Kebisingan di tempat kerja

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

bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5. Keamanan di tempat kerja

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

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Konsep Dasar Kinerja Karyawan

Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins 2006). Sementara itu menurut Bernandi & Russell (2001) performasi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai

didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja merupakan ferajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Bintoro & Daryanto, 2017:105). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010: 71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kualitas atau kuantitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005: 165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000: 41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013: 22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005 : 50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006 : 65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Rivai (2009 : 309) mengemukakan bahwa : “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Menurut Rivai (2009 : 309) Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Fahmi (2010: 20) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Supriyono (2010: 281) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supaya organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya harus dibujuk / dipikat agar masuk dan bertahap di dalam organisasi, mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal mereka. Tiga perilaku dasar itu hendaknya disertakan dalam penilaian kinerja.

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika anda sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan anda (Bintoro & Daryanto. 2017: 107-108).

2.2.4.2 Tolak Ukur Kinerja Karyawan

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu: (Bintoro & Daryanto, 2017:106-107)

- a. Tolok ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolok ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolok ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolok ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2013: 68):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realitis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator untuk menilai kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006: 260):

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud manfaatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.2.4.3 Faktor Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan lima hal faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan anda, diantaranya:

1. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan anda. Jika anda adalah seorang yang baru saja memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu di awal perekrutan karyawan sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan anda. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari.

3. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, jika memang ada pekerjaan penting yang harus anda berikan kepada karyawan, maka anda harus menggeser *deadline* pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

4. Supportif Bos

Sebagai atasan yang baik anda harus mau mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, ajak mereka untuk terlibat dalam proyek yang sedang anda kerjakan.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan anda yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi (Bintoro & Daryanto, 2017:109-111).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain menurut Mahsun (2006) ada beberapa elemen pokok yaitu:

- a. Menetapkan tujuan, sarana dan strategi organisasi.
- b. Merumuskan indikator dan ukuran kerja.
- c. Pengukuran tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
- d. Evaluasi kinerja, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Menurut Payaman S. Simanjuntak (2005), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

- a. Faktor Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

1. Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jika individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya.

2. Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah.

b. Faktor Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

c. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dapat menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

- a. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, perilaku, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.

- c. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan rancangan pekerjaan.

Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran
- b) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu
- e) Cooperative, penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f) Inisiatif Penilaian responden tentang semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- g) Personal quality. Penilaian responden tentang kepribadian keramahtamahan dan integritas pribadi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu dari banyak faktor tersebut adalah disiplin kerja karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan sehingga dapat menghambat pertumbuhan perusahaan. Bacal (2002) menyebutkan

bahwa disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja.

2.2.5 Kajian KeIslaman

2.2.5.1 Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu perintah dari atasan ke bawahan dalam melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang akan tunduk oleh keputusan, perintah, dan peraturan yang berlaku. Dalam Islam, pembahasan mengenai disiplin kerja tercantum dalam salah satu ayat Al-Qur'an sebagai berikut:

أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS. An-Nisa’:59)

(Hai orang-orang beriman! Taatlah kamu kepada Allah dan kepada rasul-Nya serta pemegang-pemegang urusan) artinya para penguasa (di antaramu) yakni jika mereka menyuruhmu agar menaati Allah dan Rasul-Nya. (Dan jika kamu berbeda pendapat) atau bertikai paham (tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah) maksudnya kepada kitab-Nya (dan kepada Rasul) sunah-sunahnya, artinya selidikilah hal itu pada keduanya (yakni jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari akhir. Demikian itu) artinya mengembalikan pada keduanya (lebih baik)

bagi kamu daripada bertikai paham dan mengandalkan pendapat manusia (dan merupakan rujukan yang sebaik-baiknya).

Ayat berikut ini turun tatkala terjadi sengketa di antara seorang Yahudi dengan seorang munafik. Orang munafik ini meminta kepada Kaab bin Asyraf agar menjadi hakim di antara mereka sedangkan Yahudi meminta kepada Nabi ﷺ lalu kedua orang yang bersengketa itu pun datang kepada Nabi ﷺ yang memberikan kemenangan kepada orang Yahudi. Orang munafik itu tidak rela menerimanya lalu mereka mendatangi Umar dan si Yahudi pun menceritakan persoalannya. Kata Umar kepada si munafik, “Benarkah demikian?” “Benar,” jawabnya. Maka orang itu pun dibunuh oleh Umar. (*Tafsir Jalalain*)

Berdasarkan potongan ayat di atas maka dapat kita ketahui bahwa dalam agama Islam mengajarkan saat kita melaksanakan sebuah pekerjaan hendaknya menaati peraturan yang telah dibuat pimpinan melalui *standard operational procedure* (SOP). Hal ini sebagai bukti bahwa kita telah menerapkan prinsip disiplin kerja agar mampu bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Apabila terdapat sengketa atau berbeda pendapat antar karyawan hendaknya dikembalikan kepada Allah SWT dengan cara mencari solusi dari permasalahan tersebut melalui Al-Qur’an dan Sunnah. Hal ini bertujuan untuk menghindari pertikaian yang berlebihan dalam mengemukakan pendapat.

Disiplin adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin

sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Disiplin kerja dalam Islam dijelaskan dalam hadist yaitu:

“Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”, (H.R.Bukhari Muslim).

Seorang muslim adalah seorang pekerja keras mempunyai disiplin kerja yang tinggi, produktif, dan inovatif. Seorang muslim harus menyadari sepenuhnya bahwa pekerja yang dilakukan didorong oleh kesadaran untuk melaksanakan kewajiban yang diperintah Allah SWT.

Selama dibuat sebagai bentuk turunan dari akad kerja yang telah disepakati antara karyawan dan perusahaan, setiap karyawan wajib untuk terkait dengan tata tertib kerja. Dalam surat AN Nisa ayat 59 Allah SWT berfirman: “Wahai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan Kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu”. Namun, bila ada hal-hal dalam tata tertib perusahaan yang ternyata bertentangan dengan syariat Islam, karyawan harus melakukan amar ma'ruf dan nahi munkar agar hal-hal yang dimaksud dapat diganti dan dihapus.

2.2.5.2 Beban kerja

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dalam Salah satu ajaran Islam mengenai karyawan adalah pemberian beban yang tidak melebihi kemampuan karyawan. Al-Quran telah menggambarkan bagaimana kisah nabi musa As. Yang bekerja di rumah nabi Syuaib As., Dalam Qs. Al-Qashash ayat 28 :

قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَىٰ مَا نَقُولُ وَكِيلٌ

Artinya : Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. Mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). Dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan".

Ayat di atas secara tersirat menunjukkan bahwa dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan dan kesamaan. Ketiga prinsip tersebut bila diterjemahkan dengan membebani pekerja dengan suatu pekerjaan yang tidak mampu dilaksanakan oleh pekerja tersebut, dan upah perlu diberikan kepada pekerja setimpal dengan kerja yang dilaksanakan. Rasulullah SAW juga memerintahkan agar memberi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja dan melarang majikan untuk membebani dengan pekerjaan yang tidak sanggup dilakukannya. Di samping itu, seorang majikan dianjurkan untuk meringankan pekerjaan buruhnya, karena hal tersebut dapat menjadi amal kebajikan bagi pemberi kerja di hari kiamat. Dalam hadis Abu Dzar ra., Rasulullah SAW bersabda :

يَا أَبَا ذَرٍّ لَوْ جَمَعْتَ بَيْنَهُمَا كَانَتْ حُلَّةً فَقَالَ إِنَّهُ كَانَ بَيْنِي وَبَيْنَ رَجُلٍ مِنْ إِخْوَانِي
 كَلَامٌ وَكَانَتْ أُمُّهُ أَعْجَمِيَّةً فَعَبَّرْتُهُ بِأُمِّهِ فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
 فَلَقِيْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ أَمْرٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ قُلْتُ يَا
 رَسُولَ اللَّهِ مَنْ سَبَّ الرَّجَالَ سَبُّوا أَبَاهُ وَأُمَّهُ قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ أَمْرٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ هُمْ
 إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَالْبَسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا
 تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya : “; Aku pernah melihat Abu Dzar al-Ghifari ra yang ketika itu dia memakai pakaian yang sama (seragam) dengan budak kecilnya, kami pun bertanya kepadanya tentang masalah tersebut. Maka ia berkata: ‘Aku pernah menawan seorang laki-laki lalu hal ini aku adukan kepada Nabi SAW, maka Nabi SAW berkata kepadaku: ‘Apakah kamu menjelek-jelekkannya karena ibunya? Beliau bersabda: ‘Sesungguhnya saudara-saudara kalian adalah tanggungan kalian, Allah menjadikan mereka di bawah tangan kalian, maka siapa yang saudaranya berada di tangannya hendaklah dia memberi makan dari apa yang dia makan dan memberi pakaian dari pakaian yang ia pakai dan janganlah kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup maka bantulah mereka.”

Di dalam kitab Fathul Qadir. dari Abu Hurairah Ra. dari Nabi SAW, beliau bersabda :

من حق العبد أن يحصل على الطعام والملابس ، فلا تثقل كاهله بعمل يفوق
 طاقته

Artinya : “Seseorang hamba sahaya berhak untuk mendapatkan makanan dan pakaiannya, janganlah kalian membebani dia dengan pekerjaan yang di luar kemampuannya.”

Berdasarkan hadis di atas dapat disimpulkan, Islam mengajarkan bahwa atasan dan karyawan harus saling mengakui satu sama lain sebagai saudara seiman dan tidak ada yang bertindak sebagai tuan dan budak. Perubahan dalam sikap pimpinan sesungguhnya akan memperbaiki hubungan antara pimpinan dan karyawan. Jika majikan membayar upah buruhnya dengan upah yang sesuai dan mampu menutupi kebutuhan hidupnya, buruh akan merasa berkepentingan dengan

pekerjaannya sehingga buruh akan bekerja dengan sebaik-baiknya yang berdampak pada berkembangnya perusahaan dan memberikan keuntungan kepada keduanya. Jika buruh ditugaskan untuk mengerjakan pekerjaan yang diluar kemampuan, maka buruh harus mendapatkan pertolongan yang memadai atau didukung oleh modal dan tenaga kerja yang lebih banyak sehingga pekerjaan tersebut lebih mudah dan ringan serta dapat diselesaikan dengan baik. Buruh juga tidak boleh dipaksa bekerja terus menerus dengan tidak memperhatikan waktu untuk beristirahat, karena hal tersebut bukan hanya akan mengganggu kesehatan, tetapi dalam jangka panjang akan menghilangkan produktivitas buruh. Selain itu, penetapan jam kerja, penciptaan kondisi kerja yang baik, dan dilaksanakannya usaha pencegahan terhadap kecelakaan kerja, sangat sesuai dengan semangat ajaran Islam.

2.2.5.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di dekat kita seperti vasilitas, dan rekan kerja, sehingga kita dengan nyaman dan tenang. Dalam Islam, pembahasan mengenai lingkungan kerja tercantum dalam salah satu ayat Al-Qur'an sebagai berikut:

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا مَا تَرَى فِي خَلْقِ الرَّحْمَنِ
مِنْ تَفَؤُوتٍ فَارْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَى مِنْ فُطُورٍ

Artinya: “Yang telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan Yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang?”(QS.Al-mulk:3-4)

Ibnu Katsir menafsirkan ayat tersebut bahwa Allah swt menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kata *tibaqan* dimaknai bertingkat-tingkat. Sedangkan pada redaksi *ma tara fi khalqir rahmani min tafawut* menegaskan bahwa apa yang diciptakan-Nya sangat rapi, sempurna, tidak tumpang tindih, tidak berbeda, tidak terdapat kekurangan, dan kelemahan apalagi cacat atau retak. Karena itulah maka disebutkan dalam firman berikutnya, *farji'il bashara hal tara min futur* artinya pandanglah langit dan lihatlah secara cermat, apakah kau temukan padanya suatu celah, cacat atau kekurangan, kelemahan bahkan keretakan? (*Tafsir Jalalain*)

Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah ta'ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap yang bersih.” (HR Ath-Thabrani).

Berdasarkan hadis di atas maka kita sebagai manusia dianjurkan tidak boleh merusak dan menghancurkan segala hal di muka bumi. Manusia sebagai khalifah memiliki peran untuk senantiasa menjaga dan merawat segala bentuk dan nikmat yang ada di muka bumi. Dalam perusahaan, seorang karyawan sebaiknya dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja sekitar agar mampu bekerja secara tenang dan nyaman guna mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

2.2.5.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur kinerja pegawai oleh karena itu diadakan pencapaian kerja sehingga dapat membuat karyawan bekerja lebih semangat untuk memperoleh apresiasi dalam pekerjaannya. Dalam Islam, pembahasan mengenai kinerja karyawan tercantum dalam salah satu ayat Al-Qur'an sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.* (QS. An-Nahl:97)

(Barang siapa yang mengerjakan amal saleh baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik) menurut suatu pendapat dikatakan bahwa yang dimaksud adalah kehidupan di surga. Menurut pendapat yang lain dikatakan adalah kehidupan dunia, yaitu dengan mendapatkan rasa *qana`ah* atau menerima apa adanya atau ia mendapatkan rezeki yang halal (dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan) (*Tafsir Jalalain*)

“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara *itqan* (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani).

Berdasarkan hadis di atas maka apabila kita telah selesai mengerjakan suatu pekerjaan yang baik maka Allah akan menjanjikan dengan balasan pahala yang lebih baik dari yang mereka kerjakan. Dalam suatu perusahaan apabila seorang karyawan telah mampu bekerja sesuai dengan target dan tujuan perusahaan maka pimpinan perusahaan akan berusaha memberikan *reward*/Islam atas pencapaian kinerja karyawan tersebut karena mampu bekerja secara cepat dan tepat sasaran.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009:92). Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Menurut Musanef (2002: 116) Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik –

baiknya. Suprpto (2009) menjelaskan bahwa dalam pengukuran kinerja, pegawai sangat dituntut untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan disiplin kerja yang tinggi untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku pada suatu instansi atau perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009:90) dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Menurut Hasibuan (2009:193), “Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Tohardi (2002) disiplin itu adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada (Tohardi, 2002: 393).

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan atau instansi, maka semakin bertambah pula beban karyawannya. Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. (Yudha *et al*, 2015).

Febriyanti dan Faslah (2013) menemukan bahwa disaat beban kerja ditingkatkan, kinerja karyawan meningkat ke tingkat paling tinggi, kemudian terjadi penurunan. Dalam kondisi beban kerja

menurun, tingkat kinerja relatif konstan sampai terjadi penurunan substansial beban kerja di mana alokasi waktu di perpanjang.

Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi (Fernando *et al*, 2017).

H₂: beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ruchi (2012), kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Dibawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan social dimana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002;11), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.4 Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kualitas kerja seorang karyawan maka dibutuhkan perhatian khusus terhadap kinerja seseorang. Setiap karyawan pasti memiliki kapasitas kualitas kerja yang berbeda-beda. Keberagaman perbedaan itulah yang akan membuat perhatian pimpinan tidak hanya tertuju pada satu orang akan tetapi harus mewakili semua karyawan secara adil.

Peningkatan kualitas kinerja dapat dilakukan dengan cara mempertimbangkan aspek utama yaitu disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Ketiga aspek tersebut merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan karena berhubungan langsung dengan karakter pribadi seorang karyawan dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan

Berikut ini merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya:

1. Fasilitas Kantor
2. Lingkungan Kerja
3. Prioritas Kerja
4. Suportif Bos
5. Bonus
6. Disiplin Kerja
7. Beban Kerja

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika anda sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan anda (Bintoro & Daryanto. 2017: 107-108).

H₄: Disiplin kerja, Beban kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.5 Lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan

Menurut Ruchi (2012), kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Dibawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan social dimana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Nitisemito (2002;11) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Penelitian dari Fikratunil dan Rini (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dari Widari (2016) juga memaparkan jika lingkungan kerja dapat mempengaruhi searah terhadap kinerja karyawan.

H₅: Lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan

2.4 Model Hipotesis

Secara sistematis kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

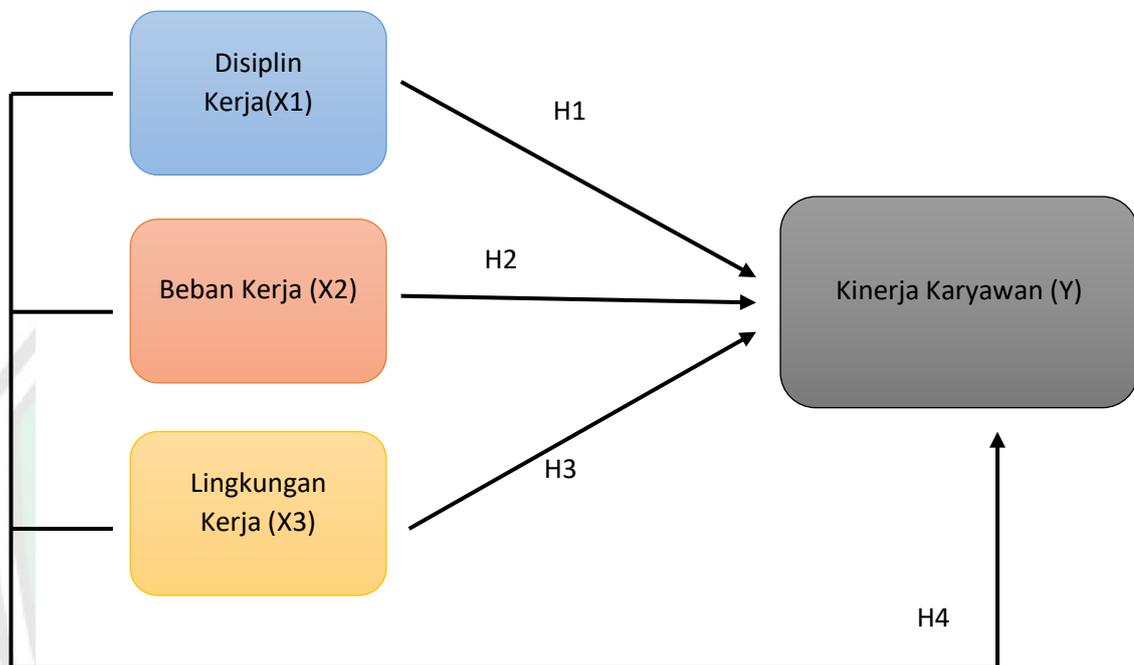
H2 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

H5 : Lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan

Gambar 2.1
MODEL HIPOTESIS



Sumber : *Diolah oleh peneliti, 2020*

Dari gambar model hipotesis, maka dapat diketahui bahwa variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Maka dari itu hasil akhir yang ingin di dapatkan pada penelitian ini adalah dapat mengetahui keseluruhan keterkaitan pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen pada Dinas komunikasi dan informatika kabupaten Magetan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut subana dan sudrajat (2001) penelitian kuantitatif biasanya dipakai untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, untuk mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman, atau mendeskripsikan banyak hal.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan yaitu untuk mendapatkan jawaban dari masalah-masalah yang telah diangkat. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) atau penelitian yang menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Rumidi, Sukandar (2004) penelitian jenis ini berusaha untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah banyaknya karyawan, kejadian, maupun hal-hal menarik bagi peneliti untuk di teliti (Supriyanto dan maharani,2013).

Adapun populasinya berjumlah 47 karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah hal kecil atau setengah dari jumlah populasi (Supiyanto dan Maharani, 2013). Jika populasi itu besar, maka peneliti akan mengambil sebagian dari populasi tersebut untuk di jadikan sampel penelitian yang menjadi sampel sebaliknya jika populasi itu kecil maka penelitian akan mengambil seluruh jumlah populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan berjumlah 47 karyawan.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang akan di gunakan yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Terkadang dilakukan karena jumlah pegawai yang sedikit.

3.4 Data dan Jenis Data

Data adalah keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap. Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Sedangkan data sekunder adalah data yang di peroleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Iqbal Hasan, 2006).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Interview

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Menurut Sukandar Rumidi (2004) wawancara adalah suatu proses tanya jawab lesan, dalam mana 2 orang atau lebih berhadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengar dengan telinga sendiri dari suaranya. Sedangkan menurut Sugiyono (2013: 194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada karyawan Dinas komunikasi dan informasi kabupaten Magetan untuk mengetahui lebih dalam tentang variabel bebas.

3.5.2 Kuisisioner

Angket digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk mendapatkan data tentang disiplin, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sukandar Rumidi (2004) menyatakan kuisisioner disebut pula sebagai angket atau *self administrated questioner* adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pernyataan kepada responden untuk diisi.

Tabel 3.1
Penilaian Skala Numerik

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Skor				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat pada dalam model analisis penelitian ini yang bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberinilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan menggunakan metode skala Likert dengan pembobotan setiap pertanyaan sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Netral (N), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

3.5.3 Teknik Dokumentasi

Digunakan untuk mengumpulkan data terkait dengan disiplin, beban kerja lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Irawan (2000;70) studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang di tujukan kepada subyek penelitian. Dalam penelitian sosial, dokumentasi berfungsi memberikan data atau informasi yang digunakan sebagai data pendukung atau pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui wawancara.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sudjarwo dan Basriwi (2009) definisi operasional adalah cara mendefinisikan variabel secara operasional suatu konsep sehingga dapat diukur, dicapai dengan melihat pada dimensi tingkah laku atau properti yang ditunjukkan oleh konsep, dan mengkategorikan hal tersebut menjadi elemen yang dapat diamati dan dapat diukur. Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi: (Sugiyono, 2013:38)

1. Variabel independen: variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan yaitu timbulnya variabel dependen (terikat).
2. Variabel dependen: sering disebut output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Tabel 3.2
Operasioanl Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Item	Sumber
Disiplin kerja (X1)	sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis	X1.1 Tepat waktu X1.2 Taat pada aturan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Datang dan pulang sesuai dengan aturan 2. pulang sesuai dengan aturan 3. menyesuaikan diri terhadap aturan kerja 4. Tingkat kesadaran untuk mematuhi peraturan yang berlaku 	Siswanto (2005)
Beban kerja (X2)	sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.	X2.1 Target yang harus dicapai X2.2 Kondisi pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pandangan individu mengenai varisi pekerjaan 2. Pandangan individu mengenai penyelesaian pekerjaan 3. Sifatpekerjaan yang kondisional 4. Target kerja dari atasan 	Putra, (2012)
Lingkungana kerja (X3)	sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	X3.1 lingkungan kerja kondusif X3.2 Hubungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja kondusif 2. Lingkungan kerja yang nyaman 3. hubungan kerja dengan Pimpinan 4. hubungan kerja dengan sesama rekan kerja 	Sedarmayanti (2000)

Kinerja karyawan (Y)	banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya	Y.1 kuantitas hasil kerja Y.2 kualitas hasil kerja Y3. Pengetahuan akan pekerjaan	1. kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan ketentuan yang berlaku 2. Penyelesaian pekerjaan berdasarkan SOP 3. kerapian kerja 4. Hasil kerja sesuai dengan standar 5. memahami tugas 6. memiliki pengetahuan mengenai tugas yang diberikan	Dessler (2000)
----------------------	-------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

Sumber : Data diolah peneliti

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sekaran (2006:248) validasi adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang di gunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N\sum xY - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2) (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- X = skor item
- Y = skor total
- XY = skor pernyataan
- n = Jumlah responden
- r = kolerasi *product moment*

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid adalah untuk menguji validitas maka kita dapat melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari pada r tabel maka data kuisisioner valid begitupun sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2006:40) menyatakan keandalan (*reliabilitas*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*). Teknik untuk mengukur reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11}	= reliabilitas instrument
k	= banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_b^2$	= jumlah varians butir
σ_1^2	= varians total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable* sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable*.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

3.8.1.1 Uji Multikolonieritas

Uji Multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel independen lebih dari satu.

3.8.1.2 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal.

3.8.1.3 Uji Heterokedatisitas

Menurut Wijaya (2009: 124), heterokedatisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedatisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedatisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedatisitas.

3.8.1.4 Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak. Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya.

3.8.1.5 Uji Autokorelasi

Menurut Wijaya (2009:122) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*disturbance term-ed.*) pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$). Apabila terjadi korelasi maka hal tersebut menunjukkan adanya problem autokorelasi.

3.8.2 Analisis Regresi Berganda

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Persamaan dengan dua variabel atau lebih adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y	= kinerja karyawan
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄	= Koefisien Regresi
X ₁	= Disiplin Kerja
X ₂	= Beban Kerja
X ₃	= Lingkungan kerja
e	= <i>error</i> / variabel pengganggu

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji T (T-test)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0,05$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sarwono (2007: 167).

3.8.3.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen (Ghozali, 2005)

Ho: variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kreatifitas katyawan

Ha: variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel berikutnya yaitu kreatifitas karyawan

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikasni, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.8.3.3 Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien ini nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, makin tinggi nilai R^2 , makin besar kekuatan dari persamaan regresi, dengan demikian diprediksi dari variabel kriteria semakin baik. (Sani dan Maharani, 2013: 65).

3.8.3.4 Uji Dominan

Menurut Ghozali (2005:88) Uji Dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka gunakanlah koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficients*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Magetan merupakan unsur pelaksana pemerintah Kabupaten Magetan. Dinas komunikasi dan informatika kabupaten Magetan saat ini berkedudukan dan menempati kantor di Jl. Kartini No. 2 Magetan. Di samping itu dinas komunikasi dan informatika kabupaten Magetan memiliki lembaga penyiaran pemerintah radio “Magetan Indah” dengan Alamat Jl. Yosonegoro No. 1 Magetan. Di dalam Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Magetan terdiri dari 3 bidang kerja yaitu bidang komunikasi dan informatika, urusan pemerintahan persandian dan urusan bidang statistik. Setiap bidang kerja tersebut dipimpin langsung oleh seorang kepala dinas yang dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris.

Sebagai lembaga pemerintah yang mempunyai tanggung jawab besar di lingkungan pemerintah Kabupaten Magetan, maka Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Magetan dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan beberapa fungsi kerja yaitu perumusan kebijakan di bidang komunikasi dan informatika, di bidang persandian dan di bidang statistik dan pelaksanaan kebijakan komunikasi dan informatik di bidang persandian dan bidang statistik.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 47 orang yang merupakan pegawai dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 47 responden pada pegawai untuk menilai kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner di dapat sebuah gambaran umum karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan yang ditamatkan, lama bekerja, departemen, pekerjaan, dan jawaban responden.

1. Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Kategori Usia	Jumlah	Valid persen
20-30 tahun	11	23,4%
31-40 tahun	18	38,3%
41-50 tahun	13	27,7%
51-60 tahun	5	10,6%
Total	47	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Intepretasi kategori usia sebagaimana berikut : 1. Kelompok usia 20-30 tahun memiliki jumlah 11 orang karyawan (23,4%), 2. Kelompok usia 31-40 tahun memiliki jumlah 18 orang karyawan (38,3%), 3. Kelompok usia 41-50 tahun memiliki jumlah 13 orang karyawan (27,7%), 4. Kelompok usia 51-60 tahun memiliki jumlah 5 orang karyawan (10,6%). Bisa disimpulkan, kelompok usia 31-40 tahun merupakan kelompok terbanyak dalam segi usia karyawan. Sedangkan kelompok minoritas (10,6%) ditempati oleh kelompok

usia 51-60 tahun yang notabennya seharusnya tidak masuk dalam Angkatan kerja produktif.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	Valid persen
Pria	29	61,7 %
Wanita	18	38,3%
Total	47	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil intepretasi jenis kelamin menunjukkan bahwasanya karyawan dengan jenis kelamin Pria mendominasi dengan total sebanyak 29 karyawan (61,7%). Adapun untuk wanita hanya sebanyak 18 orang (38,3%)

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang ditamatkan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Yang Ditamatkan

Kategori jenis pendidikan	Jumlah	Valid persen
SMA/ sederajat	9	19,1%
Diploma	8	19,1%
Sarjana (S1)	26	55,3%
Pasca Sarjana (S2&S3)	3	6,4%
Total	47	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil intepretasi pengelompokan Pendidikan terakhir dari responden yaitu : 1. SMA/ sederajat memiliki jumlah 9 orang responden (19,1%), 2. Diploma memiliki jumlah sebanyak 8 orang responden (19,1%), 3. Sarjana (S1) memilki jumlah sebanyak 26 responden (55,3%), 4. Pasca Sarjana (S2 &

S3) memiliki jumlah responden sebanyak 3 orang (6,4%). Bisa Tarik kesimpulan bahwasanya kelompok Sarjana (S1) menempati urutan teratas dengan total 26 responden (55,3%). Adapun untuk kelompok terkecil diperoleh kelompok pasca sarjana yang hanya ada 3 orang saja (6,4%).

4. Distribusi Jawaban Responden

Untuk melihat tanggapan responden terhadap variabel independen yakni disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, serta variabel dependen yakni kinerja karyawan, yang terdiri dari item-item dan juga perhitungan skor. Berikut penjelasan tentang keempat variabel yang terbagi menjadi item-item:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Item	Keterangan											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0,00	0	0,00	5	10,64	25	53,19	17	36,17	47	100
X1.2	0	0,00	0	0,00	8	17,02	32	68,09	7	14,89	47	100
X1.3	0	0,00	0	0,00	17	36,17	25	53,19	5	10,64	47	100
X1.4	0	0,00	0	0,00	21	44,68	25	53,19	1	2,13	47	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dari frekuensi dari item-item dijelaskan item disiplin waktu kerja X1.1 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 53,19%. Pada item disiplin dalam waktu pulang X1.2 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 32 responden dengan persentase 68,09%. Pada item menyesuaikan diri terhadap aturan kerja X1.3 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 25 responden dengan persentase

53,19%. Pada item tingkat kesadaran untuk mematuhi peraturan X1.4 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 25 dengan persentase 53,19%.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

Item	Keterangan											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0,00	0	0,00	12	25,53	30	63,83	5	10,64	47	100
X2.2	0	0,00	0	0,00	11	23,40	29	61,70	7	14,89	47	100
X2.3	0	0,00	1	2,13	10	21,28	27	57,45	9	19,15	47	100
X2.4	0	0,00	1	2,13	11	23,40	21	44,68	14	29,79	47	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dari frekuensi dari item-item dijelaskan item pandangan individu mengenai variasi pekerjaan X2.1 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 30 responden dengan persentase 63,83%. Pada item pandangan individu mengenai penyelesaian pekerjaan X2.2 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 29 responden dengan persentase 61,70%. Pada item sifat pekerjaan yang kondisional X2.3 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 57,45%. Pada item target kerja dari atasan X2.4 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 44,68%.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Item	Keterangan											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	0	0,00	0	0,00	7	14,89	35	74,47	5	10,64	47	100
X3.2	0	0,00	0	0,00	3	6,38	34	72,34	10	21,28	47	100
X3.3	0	0,00	0	0,00	10	21,28	37	78,72	0	0,00	47	100
X3.4	0	0,00	0	0,00	5	10,64	38	80,85	4	8,51	47	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dari frekuensi dari item-item dijelaskan item lingkungan kerja yang kondusif X3.1 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 35 responden dengan persentase 74,47%. Pada item lingkungan kerja yang nyaman X3.2 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 34 responden dengan persentase 72,34%. Pada item hubungan kerja dengan pimpinan X3.3 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 37 responden dengan persentase 78,72%. Pada item target kerja dari atasan X3.4 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 38 responden dengan persentase 80,85%.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Keterangan											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	0	0,00	0	0,00	3	6,38	34	72,34	10	21,28	47	100
Y1.2	0	0,00	0	0,00	10	21,28	37	78,72	0	0,00	47	100
Y1.3	0	0,00	0	0,00	5	10,64	38	80,85	4	8,51	47	100
Y1.4	0	0,00	0	0,00	22	46,81	25	53,19	0	0,00	47	100
Y1.5	0	0,00	0	0,00	7	14,89	40	85,11	0	0,00	47	100
Y1.6	0	0,00	0	0,00	17	36,17	30	63,83	0	0,00	47	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dari frekuensi dari item-item dijelaskan item kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan ketentuan yang berlaku Y1.1 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 34 responden dengan persentase 72,34%. Pada item penyelesaian pekerjaan berdasarkan SOP Y1.2 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 37 responden dengan persentase 78,72%. Pada item kerapian kerja Y1.3 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 38 responden dengan persentase 80,85%. Pada item hasil kerja sesuai dengan standar Y1.4 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 53,19%. Pada item memahami tugas Y1.5 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 40 responden dengan persentase 85,11%. Pada item memiliki pengetahuan mengenai tugas yang diberikan Y1.6 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 30 responden dengan persentase 63,83%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Uji Validitas		
		R Hitung	R Tabel	Ket.
Disiplin Kerja	X1.1	0.451	0.288	Valid
	X1.2	0.513	0.288	Valid
	X1.3	0.679	0.288	Valid
	X1.4	0.394	0.288	Valid
Beban Kerja	X2.1	0.513	0.288	Valid
	X2.2	0.311	0.288	Valid
	X2.3	0.457	0.288	Valid
	X2.4	0.519	0.288	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0.852	0.288	Valid
	X3.2	0.712	0.288	Valid
	X3.3	0.429	0.288	Valid
	X3.4	0.491	0.288	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.507	0.288	Valid
	Y1.2	0.435	0.288	Valid
	Y1.3	0.432	0.288	Valid

	Y1.4	0.442	0.288	Valid
	Y1.5	0.350	0.288	Valid
	Y1.6	0.313	0.288	Valid

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan hasil keseluruhan r Hitung tiap item variabel Disiplin Kerja lebih besar dari nilai r Tabel sebesar 0,288 ($df=N-2$). Bisa disimpulkan bahwasanya hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1) **secara keseluruhan** adalah **valid**. Hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan hasil r Hitung dari keseluruhan item lebih besar dari r Tabel sebesar 0,288 ($df=N-2$). Hasil ini menunjukkan bahwasanya hasil uji validitas dari variabel beban kerja (X2) **secara keseluruhan** adalah **valid**. Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan Kerja (X3) menunjukkan hasil keseluruhan r Hitung tiap item variabel lingkungan Kerja lebih besar dari nilai r Tabel sebesar 0,288 ($df=N-2$). Bisa disimpulkan bahwasanya hasil uji validitas variabel lingkungan Kerja (X3) **secara keseluruhan** adalah **valid**.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Arikunto (2005) menunjukkan pada suatu pengertian bahwa reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Teknik pengujian

reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,288 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Uji Reliabilitas		
	Cronbach Alpha	Batas	Ket.
Disiplin Kerja	0.802	0.288	Reliabel
Beban Kerja	0.752	0.288	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.870	0.288	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.883	0.288	Reliabel

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisa uji data reliabilitas di atas diketahui bahwa item variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,801. Nilai tersebut lebih besar dari standar reability uji data sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa ke-4 item variabel disiplin kerja (X1) dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil analisa uji data reliability di atas diketahui bahwa item variabel beban kerja (X2) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,752. Nilai tersebut sudah memenuhi batas minimum untuk data dikatakan reliabel 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa ke-4 item variabel beban kerja (X2) dinyatakan reliabel

Berdasarkan hasil analisa di atas diketahui bahwa item variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,870. Hasil ini lebih besar dari batas suatu uji reliability sebesar 0,60. Maka dapat

disimpulkan bahwa ke-4 item variabel lingkungan kerja (X3) dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil analisa di atas diketahui bahwa item variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,883. Hasil ini lebih besar dari batas suatu uji reliability sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa ke-6 item variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Semua hasil pengujian dari keempat variabel (X1,X2,X3,Y) memiliki hasil output uji reliability yang cukup reliabel. Bisa di intepretasikan bahwasanya data dari keseluruhan responden memiliki konsistensi atau kestabilan dari data responden dari waktu ke waktu.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Berikut hasil uji asumsi klasik terhadap model regresi linier berganda antara variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.3.1 Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas terhadap model regresi linier berganda antara variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan metode *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0.939	1.065	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Beban Kerja	0.970	1.031	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.911	1.097	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Hasil uji multikolinieritas terhadap model regresi linier berganda pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,939 dan nilai VIF sebesar 1,065. Pada variabel Beban Kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,970 dan nilai VIF sebesar 1,031. Pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,911 dan nilai VIF sebesar 1,097. Pengambilan keputusan pada metode ini apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan, nilai VIF kurang dari 10,00 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas. Pada ketiga variabel yang digunakan menunjukkan hasil tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3.2 Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas terhadap model regresi linier berganda antara variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Jumlah Responden	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
47	0,903	Terdistribusi Normal

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Dalam uji normalitas menggunakan Kolmogorov-smirnov cara pengambilan keputusannya adalah apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka asumsi terpenuhi, sedangkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka asumsi tidak terpenuhi. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,903 lebih besar dari 0,05 maka uji normalitas terpenuhi.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Berikut hasil uji heterokedastisitas terhadap model regresi linier berganda antara variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan metode Glejser.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	t Hitung	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	-0.082	0.935	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Beban Kerja	-1.181	0.244	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja	0.219	0.828	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Dalam uji heterokedastisitas menggunakan Glejser cara pengambilan keputusannya adalah apabila nilai Sig. > 0.05 maka tidak terjadi

heterokedastistias, apabila nilai Sig. < 0.05 maka terjadi heterokedastisitas. Dari hasil uji heterokedastisitas diperoleh nilai Sig. variabel Disiplin Kerja $0.935 > 0.05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Nilai Sig. variabel Beban Kerja $0.244 > 0.05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Nilai Sig. variabel Lingkungan Kerja $0.828 > 0.05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4.3.3.4 Uji Linieritas

Berikut hasil uji linieritas pada penelitian regresi linier berganda antara variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation From Linierity	Keterangan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,856	Linier
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,956	Linier
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawab	0,129	Linier

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Hasil analisis uji linieritas menunjukkan bahwa pada variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja karyawan pada *deviaton from linearity* nilai Sig. sebesar 0,856 kesimpulan nilai signifikan lebih besar ($0,840 > 0,05$). Pada variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada *deviaton from linearity* nilai Sig. sebesar 0,956 kesimpulan nilai

signifikan lebih besar ($0,956 > 0,05$). Pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja karyawan pada *deviaton from linearity* nilai Sig. sebesar 0,129 kesimpulan nilai signifikan lebih besar ($0,129 > 0,05$). Semua hasil menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari alpha maka variabel independen dan variabel dependen saling berhubungan secara linier.

4.3.3.5 Uji Autokorelasi

Berikut hasil uji autokorelasi pada penelitian regresi linier berganda antar variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan metode Durbin-Watson.

Tabel 4.14

Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Keterangan
Uji Autokorelasi	2.723	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Dalam uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson cara pengambilan keputusannya sebagai berikut apabila $D-W > dU$, maka tidak ada autokorelasi, jika $D-W > dL$, maka terjadi autokorelasi, dan apabila $dL < DW < dU$, maka tidak dapat dideteksi. Dilihat pada tabel $D-W$ $p = 0,05$, $N = 47$ dan $K = 3$ maka $dL = 1.3989$ dan $dU = 1.6692$. Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai $2.723 > dU = 1.6692$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

4.3.4 Pengujian Hipotesis secara Statistik

Berikut hasil pengujian hipotesis antara variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi (R^2).

4.3.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengujian pengaruh antara variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dengan menggunakan uji t.

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	0.518	5.240	0.000	Berpengaruh
Beban Kerja	0.598	5.326	0.000	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	0.740	7.703	0.000	Berpengaruh

Sumber : Data penelitian diolah

- a. Uji parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan didapatkan nilai t hitung (5,240) lebih besar dari t tabel (2,016) atau nilai signifikan (0,000) kurang dari alpha (0,050) sehingga terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- b. Uji parsial antara variabel Beban Kerja Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan didapatkan nilai t hitung (5,326) lebih besar dari t tabel (2,016) atau nilai signifikan (0,000) kurang dari

alpha (0,050) sehingga terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

- c. Uji parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan didapatkan nilai t hitung (7,703) lebih besar dari t tabel (2,016) atau nilai signifikan (0,000) kurang dari alpha (0,050) sehingga terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

4.3.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian pengaruh antara variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dengan menggunakan uji F.

Tabel 4.16

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.	Keterangan
Regression	25.299	0.000 ^a	Berpengaruh Secara Simultan

Sumber : Data penelitian diolah

Hasil pengujian secara simultan dengan uji F didapatkan nilai F hitung (25,299) lebih besar dari F tabel (2,820) atau nilai signifikansi (0,000) kurang dari alpha (0,050) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

4.3.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil koefisien determinasi antara Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan R Square (R^2).

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model Summary	0.638	0.613	0.703

Sumber : Data penelitian diolah

Hasil koefisien determinasi didapatkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,638 artinya bahwa besar pengaruh variabel Kinerja Karyawan yang ditimbulkan oleh variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja adalah sebesar 63,8%, sedangkan besar pengaruh variabel Kinerja Karyawan yang ditimbulkan oleh faktor lain adalah sebesar 36,2%.

Variabel yang paling dominan adalah Lingkungan Kerja dengan melihat hasil dari Uji t pada bagian Standardized Coefficients Beta dengan nilai sebesar 0.740. Pada variabel Disiplin Kerja hasil dari Standardized Coefficients Beta dengan nilai sebesar 0.518. Variabel Beban Kerja hasil dari Standardized Coefficients Beta dengan nilai sebesar 0.598.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan

Hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan objek Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan mengenai hasil dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 1 mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Sejalan dengan penelitian Fikratunil dan Rini (2016) bahwasanya ada pengaruh / signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian terdahulu Rima dan Bambang (2018) yang mendukung hasil bahwasanya disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasibuan (2009) menuturkan bahwa disiplin kerja mendorong karyawan untuk bersemangat dan bergairah dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat terdorong secara optimal.

Adapun penguat hasil ini didukung dari output tabulasi distribusi frekuensi kategori usia yang mana pegawai yang berusia 31-40 tahun menempati posisi pertama dengan jumlah 38,3% dari jumlah total. Usia 31 hingga 40 tahun adalah masa-masa dimana seorang karyawan mengalami pencapaian tingkat keterampilan dalam bekerja, sehingga karyawan akan cenderung disiplin ketika bekerja (Abrari Mahdan ,2013).

Hasil jawaban responden juga mendukung hasil positif signifikan. Tabulasi output distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa seluruh jawaban responden berada di angka 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) dengan pertanyaan bernilai positif mengenai kedisiplinan kerja.

Hasil pengamatan peneliti selama penelitian disana menunjukkan bahwa pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan sangat disiplin dalam hal absensi waktu (finger print) dan segala pekerjaan yang dikerjakan.

Islam sebagai agama rahmatan lil alamin juga mengatur dalam aspek disiplin kerja. Al-Qur'an menerangkan dalam ayat sebagaimana berikut:

أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”* (QS. An-Nisa':59)

Islam menjuluki bagi umat yang taat (disiplin) baik kepada ajaran syariat, atau ulil amri (manajer), sebagai orang yang beriman. Islam merepresentasikan jika seorang hamba patuh dan disiplin terhadap ulil amri, niscaya dia hakikatnya patuh dan tunduk kepada ALLAH SWT.

Bisa disimpulkan bahwasanya variabel disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh kepada variabel kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan. Hasil positif menjadikan hubungan satu

arah pengaruh, artinya jika semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja dari pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.

4.4.2 Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan

Hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan objek Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan mengenai hasil dari penelitian mengenai pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 2 mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu Andini dkk (2019) yang menyimpulkan bahwasanya beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung penelitian lainnya, Praditya(2016) menyimpulkan dalam penelitian bahwa secara parsial, beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Febriyanti dan Faslah (2013) mengenai hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja karyawan memberikan hasil hubungan yang positif antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Maasih menurut Febriyanti dan Faslah (2013) menemukan bahwa disaat beban kerja ditingkatkan, kinerja karyawan meningkat ke tingkat paling tinggi, kemudian terjadi penurunan. Dalam kondisi beban

kerja menurun,tingkat kinerja relatif konstan sampai terjadi penurunan substansial beban kerja di mana alokasi waktu di perpanjang.

Berdasarkan usia, kategori pegawai usia 31-40 tahun menempati posisi pertama dengan jumlah 38,3% dari jumlah total. Hal ini mengindikasikan bahwasanya karyawan di usia 31 hingga 40 tahun merupakan masa dimana karyawan sangat produktif dalam bekerja serta cukup matang dengan pengalaman serta kapabilitas sebagai pegawai.

Berdasarkan jawaban responden pegawai mengakui bahwa beban kerja yang diterima cukup berat dan selalu diberikan targetting deadline dalam pengerjaan tugas. Akan tetapi uniknya, justru karyawan menjawab di angka 3 (netral) dan 4 (setuju) bahwa mereka mampu mengerjakan beban-beban tugas/ pekerjaan yang diterima. Hal ini bisa dimaklumi mengingat para pegawai sudah memiliki pengalaman lebih dan cukup masih cukup produktif dalam bekerja.

Menurut penuturan Pak Suryadi, salah satu pegawai negeri sipil fungsional yang sudah 10 tahun lebih bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan, di waktu tertentu, beberapa karyawan juga terkadang masih mempunyai beban kerja di luar jam kantor yang ditetapkan. Alhasil, tak jarang kerja lembur juga dilakukan demi tercapainya target pekerjaan.

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dalam Islam, pembahasan mengenai beban kerja tercantum dalam salah satu ayat Al-Qur'an sebagai berikut:

قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَىٰ مَا نَقُولُ وَكِيلٌ

Artinya : *Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. Mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). Dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan".(Qs. Al- Qashash : 28)*

Adapun Dalam hadis Abu Dzar ra., Rasulullah SAW bersabda :

يَا أَبَا ذَرٍّ لَوْ جَمَعْتَ بَيْنَهُمَا كَانَتْ حُلَّةً فَقَالَ إِنَّهُ كَانَ بَيْنِي وَبَيْنَ رَجُلٍ مِنْ إِخْوَانِي كَلَامٌ وَكَانَتْ أُمُّهُ أَعْجَمِيَّةً فَعَبَّرْتُهُ بِأُمِّهِ فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَلَقِيتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ مَنْ سَبَّ الرَّجَالَ سَبُّوا أَبَاهُ وَأُمَّهُ قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطِعْمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَالسُّوْهُمُ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya : “; Aku pernah melihat Abu Dzar al-Ghifari ra yang ketika itu dia memakai pakaian yang sama (seragam) dengan budak kecilnya, kami pun bertanya kepadanya tentang masalah tersebut. Maka ia berkata: ‘Aku pernah menawan seorang laki-laki lalu hal ini aku adukan kepada Nabi SAW, maka Nabi SAW berkata kepadaku: ‘Apakah kamu menjelek-jelekkannya karena ibunya? Beliau bersabda: ‘Sesungguhnya saudara-saudara kalian adalah tanggungan kalian, Allah menjadikan mereka di bawah tangan kalian, maka siapa yang saudaranya berada di tangannya hendaklah dia memberi makan dari apa yang dia makan dan memberi pakaian dari pakaian yang ia pakai dan janganlah kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup maka bantulah mereka.”

Islam sangat menghargai nilai-nilai kemanusiaan, termasuk terkait beban kerja karyawan. Rasulullah SAW benar-benar memerintahkan seorang majikan untuk berlaku adil atas keringat yang telah dikeluarkan untuk si majikan.

Bisa disimpulkan, beban kerja ternyata mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan. Dengan hasil positif, mengartikan jika beban kerja yang diberikan semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.

4.4.3 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan

Hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan objek Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan mengenai hasil dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 3 mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Bintoro dan Daryanto (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu factor variabel yang dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja seorang karyawan. Adapun penguat dari penelitian terdahulu shofya et. al (2018) bahwa lingkungan mampu mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dari Rima dan Bambang (2018) memberikan hasil kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan baik secara parsial maupun simultan dengan disiplin kerja.

Berkaca dari hasil distribusi frekuensi kategori Pendidikan terakhir, kelompok Pendidikan terakhir karyawan memperlihatkan data sebesar 26

karyawan (55,3%) adalah lulusan S1/sarjana. Menurut Umiarti (2004) seseorang akan cenderung berkelompok dalam pola pikir yang cenderung sama. Kelompok yang dimaksud ialah karyawan yang cenderung memandang bahwa lingkungan kerjanya sesuai dengan visi misinya serta kecocokan akan pola berfikir karyawan meskipun masih seringkali ada kontradiksi.

Dari hasil pengamatan peneliti, pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan selalu memiliki agenda informal maupun non-formal rutin setiap bulan seperti gowes bersama, tamasya ke wisata sarangan atau senam bersama demi membangun sebuah jalinan ikatan emosional antar pegawai. Selain itu, setiap tahun Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan selalu melakukan pengadaan barang serta berbagai media penunjang kemudahan aktivitas pegawai. (hasil wawancara, 2020)

Berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa sebanyak 74,47% pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan nyaman dengan fasilitas kantor serta 78,72% pegawai menjalin hubungan yang baik baik dengan sesama pegawai maupun atasannya. Hal ini mengindikasikan bahwa terbangun sebuah lingkungan kerja yang cukup stabil dan baik.

Dalam Islam, pembahasan mengenai lingkungan kerja tercantum dalam salah satu ayat Al-Qur'an sebagai berikut:

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا مَا تَرَى فِي خَلْقِ الرَّحْمَنِ
مِنْ تَفَوتٍ فَارْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَى مِنْ فُطُورٍ

Artinya: “Yang telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan Yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang?”(QS.Al-mulk:3-4)

Ayat diatas memberikan arti jika Islam mengajarkan umatnya untuk menjaga lingkungan nya dengan baik. Lingkungan dalam konteks ini bisa di intepretasikan baik secara fisik (alam,rumah) maupun secara non-fisik seperti keluarga, lingkungan masyarakat sekitar, hingga lingkungan kerja.

Bisa disimpulkan, jika lingkungan kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan semakin baik, maka semakin baik pula tingkat kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.

4.4.4 Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan

Hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan objek Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan mengenai hasil dari penelitian pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja (X1, X2, X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Artinya,

bahwa hipotesis 4 mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Peningkatan kualitas kinerja dapat dilakukan dengan cara mempertimbangkan aspek utama yaitu disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Ketiga aspek tersebut merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan karena berhubungan langsung dengan karakter pribadi seorang karyawan dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan (Hasibuan,2009).

Fikratunil dan Rini (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dengan kinerja karyawan. Pengaruh ini tak lepas dari Hasibuan (2009) bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan jawaban responden tentang kinerja, sebanyak 78,72% karyawan mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan baik sesuai standar operasional prosedur. Adapun jawaban lain mengenai pertanyaan tingkat pemahaman karyawan akan tugas / pekerjaan memperoleh sebanyak 63,83% dalam kategori setuju. Hal ini mengindikasikan karyawan cukup produktif dan optimal dalam bekerja.

Peneliti mengamati bahwa pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika memiliki dorongan yang tinggi dalam bekerja dan mampu dihadapkan kerja tim maupun individu dalam mengemban pekerjaan.

Lingkungan kerja yang mendukung dan beban kerja yang mampu dikerjakan dengan standar operasional prosedur dengan baik membentuk ruang lingkup yang dinamis dan stabil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan sehingga karyawan mudah untuk aktualisasi diri.

Islam mendorong umat nya untuk menjadikan bekerja sebagai bagian dari ibadah. Sebagaimana dalam Qs.:An-Nahl 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. An-Nahl:97)*

Bekerja juga bagian dari ikhtiar (usaha) seorang hamba dalam mencari rizki ALLAH SWT. Tingkat tawakal atau kepasrahan akan takdir dan jalan tuhan tetap harus linier dengan usaha yang kita kerjakan. Karena ALLAH SWT. Tidak akan mengubah nasibmu kecuali usaha dari hambanya sendiri dahulu.

Bisa disimpulkan, variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan mampu secara bersama-sama memberikan gaya pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.

4.4.5 Lingkungan Kerja Memberikan Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan

Hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan objek Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan mengenai hasil dari penelitian pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja (X1, X2, X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa lingkungan kerja ternyata mempunyai pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ruchi (2012), kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Dibawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan social dimana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Nitisemito (2002;11) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk selalu meminta rahmat Allah SWT dengan tidak membuat kerusakan apapun di muka bumi termasuk di dalam ruang lingkup seperti lingkungan kerja instansi. Firman Allah SWT. Menjelaskan sebagaimana berikut :

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: *Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.* (QS. Al-‘Araf: 56)

Secara implisit, jika seorang muslim yang beriman, hendaklah dirinya mendukung sebuah lingkungan baik dan terjaga dari kerusakan-kerusakan yang ditimbulkan baik secara fisik maupun non-fisik. Di ayat tersebut berbunyi jika manusia yang menjaga lingkungannya, maka niscaya dirinya akan mendapat sebuah anugerah / rahmat dari Allah SWT.

Secara empiris, segala kebutuhan penunjang pekerjaan pegawai sudah sangat tercukupi seperti komputer/laptop kerja (1 pegawai 1 komputer/laptop), ruang kerja (pemisahan sesuai bidang/lokus), hingga tersedianya fasilitas penunjang seperti aplikasi layanan administrasi dan alat tulis kantor. Pegawai merasa nyaman dengan luas bangunan kantor serta fasilitas yang lebih dari cukup untuk bekerja. Adapun lingkungan non fisik, pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan memiliki hubungan horizontal (antar rekan kerja) maupun hubungan vertikal (pimpinan dan bawahan). Upaya untuk mengkondisikan sebuah hubungan yang baik secara formal ialah dengan mengadakan rapat evaluasi harian, mingguan, dan bulanan. Selain itu, Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Magetan di hari sabtu-minggu secara informal maupun non-formal seringkali mengadakan agenda seperti senam

bersama, gowes bersama, hingga rekreasi dan *outbound fun* di Telaga Sarangan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan. Artinya, disiplin kerja terbukti mampu memberikan pengaruh akan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan. Semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.
2. Beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan. Artinya, beban kerja terbukti mampu memberikan pengaruh akan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan. Beban kerja yang tinggi bisa memicu tingkat kinerja yang baik dan stabil jika diiringi dengan kompensasi dan aktualisasi diri yang baik.

3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan. Artinya, lingkungan kerja terbukti mampu memberikan pengaruh akan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan. Semakin bagus dan kondusif kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.
4. Disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan. Artinya, Disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terbukti mampu memberikan pengaruh secara bersama-sama untuk memicu peningkatan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan.
5. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan. Artinya, pegawai akan lebih meningkat kinerjanya jika instansi mempunyai daya dukung lingkungan kerja yang bagus dan stabil.

5.2 Saran

Implikasi manajerial yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan diharapkan lebih mendorong kembali peningkatan kedisiplinan pegawai dan tingkat beban kerja yang optimal, agar tingkat kinerja karyawan semakin tinggi, dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas, membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan juga diharapkan lebih mengoptimalkan akan dukungan sarana prasarana kantor serta menciptakan nuansa kondusif dalam profesionalitas bekerja, sehingga timbul sebuah lingkungan kerja yang harmonis dan baik.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, budaya organisasi, K3, dan lain sebagainya. Serta pada penelitian selanjutnya dapat membandingkan kinerja karyawan pada objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Alex S, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anton Agus Setyawan dan Rini Kuswati. 2006. Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Hal.109-116.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Badan Penerbit UNDIP.
- Basu Swastha dan Irawan. 2000. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bernardin, H.John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cipta.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dhini, Rama Dhanita. 2010. Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang:
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

- Harini, Sri, Sudarijati dan Niken Kartiwi. 2018. Workload, Work Environment and Employee Performance Of Housekeeping. *International Journal Of Latest Engineering and Management Research*. Vol. 3 No.10.
- Hariyati, M. 2011. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, Siti Karlina, Badia Perizade, dan Marlina Widiyanti. 2019. *Effect Of Work Discipline and Work Environment to Performance Of Employees*. *International Journal Of Scientific and Research Publications*. Vol.9 No 12.
- Kharie, Andini Ramanti, Greis M. Sendow dan Lucky O.H Dotulong. 2019. Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA* Vol. 7 No.1.
- Khasifah, Fikratunil dan Rini Nugraheni. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 5 No.1.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunega, Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineck
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Moeheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghilia Indonesia.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: LepKhair.
- Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.



LAMPIRAN 1

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Assalam'alaikum Wr. Wb,

Kepada Bapak / Ibu / Sdr Responden yang terhormat,

Sebagai syarat menyelesaikan studi di Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Saya melakukan penelitian tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan)

Mohon kesediaan dari Bapak /Ibu /Sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini.

Saya berharap Bapak /Ibu /Sdr menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/ Ibu/ Sdr rasakan, lakukan dan alami ditempat kerja. Bapak/ Ibu/ Sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka,sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian,saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya,peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Sdr.

Hormat Saya,

Yunanto Arga Sembodo

NIM :15510023

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : Tahun :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Daftar Angket Penelitian

1. DISIPLIN KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya datang ketempat kerja tepat pada waktunya					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah Ditetapkan					
3	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap aturan kerja Di tempat kerja					
4	Saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang berlaku					

2. BEBAN KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap Hari					
2	Pimpinan memberikan target waktu penyelesaian pekerjaan kepada setiap pegawai					
3	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya Mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
4	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor					

3. LINGKUNGAN KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung Kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman					
3	Saya selalu membangun hubungan kerja dengan Pimpinan					
4	Saya selalu membangun hubungan kerja dengan sesama rekan kerja pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan					

4. KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan SOP					
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kerapian sesuai dengan standar kerja					
4	Saya merasa hasil kerja yang telah saya lakukan sudah sesuai dengan standar					
5	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan					
6	Saya memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang					

Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian



Gambar 1 : Wawancara dengan responden dengan responden



Gambar 2 : Wawancara



Gambar 3 : Wawancara dengan responden



Gambar 4 : Foto di depan Kantor Kominfo

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.134	.056	-.369*	.451**
	Sig. (2-tailed)		.370	.708	.011	.001
	N	47	47	47	47	47
Item_2	Pearson Correlation	.134	1	-.015	-.030	.513**
	Sig. (2-tailed)	.370		.919	.842	.000
	N	47	47	47	47	47
Item_3	Pearson Correlation	.056	-.015	1	.306*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.708	.919		.036	.000
	N	47	47	47	47	47
Item_4	Pearson Correlation	-.369*	-.030	.306*	1	.394**
	Sig. (2-tailed)	.011	.842	.036		.006
	N	47	47	47	47	47
Skor_Total	Pearson Correlation	.451**	.513**	.679**	.394**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.006	
	N	47	47	47	47	47

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.801	.802	4

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Beban Kerja (X2)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.143	-.128	.053	.513**
	Sig. (2-tailed)		.337	.390	.721	.000
	N	47	47	47	47	47
Item_2	Pearson Correlation	.143	1	-.112	-.306*	.311*
	Sig. (2-tailed)	.337		.452	.037	.033
	N	47	47	47	47	47
Item_3	Pearson Correlation	-.128	-.112	1	.002	.457**
	Sig. (2-tailed)	.390	.452		.987	.001
	N	47	47	47	47	47
Item_4	Pearson Correlation	.053	-.306*	.002	1	.519**
	Sig. (2-tailed)	.721	.037	.987		.000
	N	47	47	47	47	47
Skor_Total	Pearson Correlation	.513**	.311*	.457**	.519**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.033	.001	.000	
	N	47	47	47	47	47

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	4

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.695**	.059	.286	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000	.692	.051	.000
	N	47	47	47	47	47
Item_2	Pearson Correlation	.695**	1	.050	-.082	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000		.736	.583	.000
	N	47	47	47	47	47
Item_3	Pearson Correlation	.059	.050	1	.094	.429**
	Sig. (2-tailed)	.692	.736		.531	.003
	N	47	47	47	47	47
Item_4	Pearson Correlation	.286	-.082	.094	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.051	.583	.531		.000
	N	47	47	47	47	47
Skor_Total	Pearson Correlation	.852**	.712**	.429**	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	
	N	47	47	47	47	47

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	4

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.050	-.082	.192	.124	-.129	.507**
	Sig. (2-tailed)		.736	.583	.195	.408	.388	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Item_2	Pearson Correlation	.050	1	.094	.137	.075	-.175	.435**
	Sig. (2-tailed)	.736		.531	.357	.618	.240	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47
Item_3	Pearson Correlation	-.082	.094	1	-.143	.253	.065	.432**
	Sig. (2-tailed)	.583	.531		.337	.086	.666	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47
Item_4	Pearson Correlation	.192	.137	-.143	1	-.273	.004	.442**
	Sig. (2-tailed)	.195	.357	.337		.064	.980	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47
Item_5	Pearson Correlation	.124	.075	.253	-.273	1	-.066	.350*
	Sig. (2-tailed)	.408	.618	.086	.064		.659	.016
	N	47	47	47	47	47	47	47
Item_6	Pearson Correlation	-.129	-.175	.065	.004	-.066	1	.313*
	Sig. (2-tailed)	.388	.240	.666	.980	.659		.032
	N	47	47	47	47	47	47	47
Skor_Total	Pearson Correlation	.507**	.435**	.432**	.442**	.350*	.313*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.002	.016	.032	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.050	-.082	.192	.124	-.129	.507**
	Sig. (2-tailed)		.736	.583	.195	.408	.388	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Item_2	Pearson Correlation	.050	1	.094	.137	.075	-.175	.435**
	Sig. (2-tailed)	.736		.531	.357	.618	.240	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47
Item_3	Pearson Correlation	-.082	.094	1	-.143	.253	.065	.432**
	Sig. (2-tailed)	.583	.531		.337	.086	.666	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47
Item_4	Pearson Correlation	.192	.137	-.143	1	-.273	.004	.442**
	Sig. (2-tailed)	.195	.357	.337		.064	.980	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47
Item_5	Pearson Correlation	.124	.075	.253	-.273	1	-.066	.350*
	Sig. (2-tailed)	.408	.618	.086	.064		.659	.016
	N	47	47	47	47	47	47	47
Item_6	Pearson Correlation	-.129	-.175	.065	.004	-.066	1	.313*
	Sig. (2-tailed)	.388	.240	.666	.980	.659		.032
	N	47	47	47	47	47	47	47
Skor_Total	Pearson Correlation	.507**	.435**	.432**	.442**	.350*	.313*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.002	.016	.032	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	6



Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.894	2.725		5.465	.000		
	Disiplin Kerja	-.092	.087	-.100	-1.054	.298	.939	1.065
	Beban Kerja	-.107	.086	-.116	-1.250	.218	.970	1.031
	Lingkungan Kerja	.703	.091	.740	7.703	.000	.911	1.097

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67997419
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.072
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.568
Asymp. Sig. (2-tailed)		.903
a. Test distribution is Normal.		

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.303	1.451		.898	.374
	Disiplin Kerja	-.004	.046	-.013	-.082	.935
	Beban Kerja	-.054	.046	-.180	-1.181	.244
	Lingkungan Kerja	.011	.049	.034	.219	.828

a. Dependent Variabel: RES2

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between	(Combined)	13.273	5	2.655	2.390	.054
* Disiplin Kerja	Groups	Linearity	4.832	1	4.832	4.351	.043
		Deviation from Linearity	8.442	4	2.110	1.900	.129
	Within Groups		45.535	41	1.111		
	Total		58.809	46			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between	(Combined)	4.367	5	.873	.658	.657
* Beban Kerja	Groups	Linearity	3.610	1	3.610	2.719	.107
		Deviation from Linearity	.757	4	.189	.142	.965
	Within Groups		54.441	41	1.328		

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between	(Combined)	4.367	5	.873	.658	.657
* Beban Kerja	Groups	Linearity	3.610	1	3.610	2.719	.107
		Deviation from Linearity	.757	4	.189	.142	.965
	Within Groups		54.441	41	1.328		
	Total		58.809	46			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between	(Combined)	36.937	5	7.387	13.848	.000
* Lingkungan Kerja	Groups	Linearity	36.233	1	36.233	67.922	.000
		Deviation from Linearity	.704	4	.176	.330	.856
	Within Groups		21.871	41	.533		
	Total		58.809	46			

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	.638	.613	.703	2.723

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.894	2.725		5.465	.000
	Disiplin Kerja	.356	.087	.518	5.240	.000
	Beban Kerja	.416	.086	.598	5.326	.000
	Lingkungan Kerja	.703	.091	.740	7.703	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.540	3	12.513	25.299	.000 ^a
	Residual	21.269	43	.495		
	Total	58.809	46			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.613	.703

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

Lampiran 6 Surat Ijin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN MAGETAN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Tripandita Nomor 17 Magetan Kode Pos 63314
 Telepon (0351) 8198137 Fax. (0351) 8198137
 E-mail: bakesbangpol.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN/SURVEY/KEGIATAN

Nomor : 072 / 4 / 403.205 / 2020

- Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 tahun 2011 tentang Pedoman Penertiban Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 tahun 2011.
2. Peraturan Bupati Magetan Nomor 32 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Magetan Nomor 80 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Magetan.
- Menimbang : Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, tgl. 04 Juni 2020 nomor : B-3757/FEK.1/PP.00.9/06/2020 perihal Permohonan Ijin Penelitian.

Dengan ini menyatakan **TIDAK KEBERATAN / DIJINKAN** dilaksanakan Penelitian yang diajukan oleh :

Nama : YUNANTO ARGA SEMBODO
 NIM : 15510023
 Fakultas : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : " Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Magetan) "

Nama Penanggung Jawab : Siswanto
 Jabatan : Wakil Dekan Bidang Akademik
 Lokasi : Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan
 Waktu pelaksanaan : Bulan Juni s/d Agustus 2020

Dengan ketentuan – ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam jangka waktu 1 x 24 jam setelah tiba ditempat yang dituju diwajibkan melaporkan kedatangannya kepada Camat dan Kepolisian setempat.
2. Mentaati ketentuan – ketentuan yang berlaku di Daerah Hukum Pemerintah setempat.
3. Menjaga tata tertib, keamanan, kesopanan dan kesusilaan serta menghindari pernyataan-pernyataan, baik dengan lisan maupun tulisan / lukisan yang dapat melukai / menyinggung perasaan atau menghina agama, bangsa, negara dari suatu golongan penduduk.
4. Tidak diperkenankan menjalankan kegiatan lain diluar ketentuan yang telah ditetapkan sebagaimana tersebut diatas.
5. Setelah berakhirnya survey / research dan lain – lain, diwajibkan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Pemerintah setempat mengenai selesainya pelaksanaan survey / research dan lain – lain .
6. Selesai pelaksanaan kegiatan survey / research / penelitian dan lain – lain **diwajibkan** memberikan laporan hasil pelaksanaan kegiatan dan atau menyerahkan 1 (satu) eksemplar hasil penelitian **kepada Bakesbangpol Kabupaten Magetan.**

7. Surat keterangan ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat ini tidak memenuhi Ketentuan sebagaimana tersebut diatas.

Magetan, 16 Juni 2020

KEPALA BAKESBANGPOL
KABUPATEN MAGETAN



Drs. ISWAHYUDI YULIANTO, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 196307231990031010

Tembusan Yth :

1. Sdr. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika
kabupaten Magetan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : www.uin-malang.ac.id Email : info@ui-malang.ac.id

Nomor : B-3757/FEK.1/PP.00.9/06/2020
Lampiran : -
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

04 Juni 2020

Kepada Yth.
Pimpinan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Magetan
Jl.Kartini No.2 Magetan
di
Tempat

Assalamu`alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Yunanto Arga Sembodo
NIM : 15510023
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Contact Person : 081217959794
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Magetan)

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu`alaikum Wr.Wb



a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Siswanto

Tembusan :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Kasubag. Akademik,
4. Arsip.



PEMERINTAH KABUPATEN MAGETAN
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Jln. Kartini No 2 Magetan Kode Pos 633141

Telp. (0351) - 8197913

E-mail kominfo@magetan.go.id

M A G E T A N

SURAT KETERANGAN

Nomor : 555/600/403.113/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SAIF MUCHLISSUN, S.Sos. MM
NIP : 19721222 199303 1 005
Jabatan : Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : YUNANTO ARGASSEMBODO
Nim : 15510023
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

telah melakukan penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan terhitung mulai 2 Juni 2020 s.d 31 Agustus 2020 dengan Judul Penelitian * Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan) *

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Magetan, 21 Desember 2020
KEPALA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN MAGETAN
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

SAIF MUCHLISSUN, S.Sos. MM

Pembina Utama Muda

NIP. 19721222 199303 1 005

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan)

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

dap

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	8%
2	eprints.uny.ac.id Internet Source	4%
3	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
4	www.intipesan.com Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

Lampiran 7 Surat Plagiasi



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME (FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Yunanto Arga Sembodo
NIM : 15510023
Handphone : +62812-1795-9794
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Email : yunantoargasembodo@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
16%	16%	5%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 28 Desember 2020
UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA
197612102009122001

Lampiran 8 Biodata Peneliti



BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Yunanto Arga Sembodo
Tempat, tanggal lahir : Madiun, 19 Juni 1996
Alamat asal : Kpr. Asabri II Blok . A No. 27 RT. 01 RW. 06 Tawanganom
Magetan, Jawa Timur
Alamat Kos : Jl. Bend Sigura – gura Barat No. 8 Malang
Telepon / Hp : 081217959794
E-mail : yunantoargasembodo@gmail.com
Instagram : yunantoarga

Pendidikan formal

2003-2009 : SD Negeri Magetan I Magetan
2009-2012 : SMP Negeri 2 Magetan
2012-2015 : SMA Negeri 1 Magetan
2015-2020 : Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2015-2016 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Malik
Malang
2016-2017 : English Language Center (ELC) UIN Malik Malang

Pengalaman Organisasi

- Pengurus Komunitas Mahasiswa Magetan Di Malang (KOMMMA)
- Pengurus Koordinasi Potensi Relawan SAR Kab. Magetan
- Anggota Potensi SAR BASARMA (Barisan Sinergi Relawan Magetan)
- Anggota informasi Wilayah Kab. Magetan

Malang , 26 Januari 2021

Yunanto Arga Sembodo

