

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN SARAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data yang telah disebarkan kepada responden melalui kuisisioner yang terdiri dari beberapa pernyataan seperti variabel  $X_1$  adalah lingkungan kerja, variabel  $X_2$  adalah disiplin kerja, serta variabel  $Y$  yaitu kinerja pegawai.

##### **4.1.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden**

Karakteristik responden merupakan suatu gambaran yang menjelaskan mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah 40 pegawai Kantor Camat Medan Deli. Karakteristik responden di deskripsikan berdasarkan usia, jenis kelamin, golongan dan pendidikan.

Analisis statistik deskriptif menggunakan angka indeks untuk mengetahui besaran derajat persepsi responden terhadap indikator variabel penelitian. Berikut merupakan penentuan kelas interval yang diberlakukan untuk semua variabel.

Nilai terendah dan tertinggi skala adalah sebagai berikut :

1=Sangat Tidak Setuju (STS)

2= Tidak Setuju (TS)

3= Ragu-ragu(RR)

4= Setuju(S)

5= Sangat Setuju(SS)

Penentuan kelas adalah :

Nilai 1,00-1,80 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Nilai 1,81-2,60 = Tidak Setuju (TS)

Nilai 2,61-3,40 = Ragu-ragu(RG)

Nilai 3,41-4,20 = Setuju(S)

Nilai 4,21-5,00= Sangat Setuju(SS)

#### 4.1.1.1 Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Usia responden dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua (2) kelompok usia, Karakteristik responden pegawai Kantor Camat Medan Deli berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini.

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Skor Jawaban	
		F	(%)
1	21 - 30 tahun	17	42.5%
2	31 - 50 tahun	23	57.5%
Total		40	100%

**Sumber : Data diolah (2021)**

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh persentase karakteristik berdasarkan usia terdapat usia yang lebih dominan berusia 31-50 Tahun dengan jumlah presentase sebesar 57,5%. Karakteristik responden pada usia ini dapat diartikan bahwa karyawan yang ada di Kantor Camat Medan Deli dalam usia cukup baik dalam bekerja.

#### 4.1.1.2 Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Jenis Kelamin responden dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua (2) yaitu Laki-Laki dan Perempuan. Karakteristik responden pegawai Kantor Camat Medan Deli berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini .

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jabatan	Skor Jawaban	
		F	(%)
1	Laki-Laki	26	65.0%
2	Perempuan	14	35.0%
Total		40	100%

**Sumber : Data diolah (2021)**

Berdasarkan tabel 4.2 memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominan adalah laki-laki dengan frekuensi 26 responden dan presentase sebesar 65,0%. Hal ini dikarenakan Kantor Camat Medan Deli adalah tempat dimana masyarakat mengurus surat menyurat, dan dalam pemilihan camat ataupun kepala lingkungan masyarakat sekitar lebih dominan memilih pemimpin laki-laki dikarenakan dapat dilihat laki-laki lebih dapat bekerja mengurus masyarakat.

#### **4.1.1.3 Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan**

Berdasarkan Golongan Responden dalam penelitian ini dibedakan menjadi empat (4) kelompok golongan, Karakteristik responden pegawai Kantor Camat Medan Deli berdasarkan golongan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Umum Berdasarkan Golongan**

No	Golongan	Skor Jawaban	
		F	(%)
1	I	2	5.0%
2	II	13	32.5%
3	III	15	37.5%

4	IV	10	25.0%
Total		40	100%

**Sumber : Data diolah (2021)**

Berdasarkan tabel 4.3 memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan golongan yang lebih dominan adalah golongan III dengan frekuensi 15 responden dan presentase sebesar 37,5% hal ini dapat diartikan bahwa di kantor camat medan deli lebih mementingkan mutu proses dan keluaran kerja oleh karena itu lebih banyak golongan III dan yang menempati golongan ini adalah mereka dengan pendidikan formal S1 yang lebih memahami tentang suatu keahlian di bidang tertentu seperti mutu proses dan keluaran kerja.

#### **4.1.1.4 Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan Pendidikan Responden dalam penelitian ini dibedakan menjadi tujuh (7) kelompok pendidikan, Karakteristik responden pegawai Kantor Camat Medan Deli berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Umum Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Skor Jawaban	
		F	(%)
1	SD	-	-
2	SLTA	5	12.5%
3	SLTP	-	-
4	D1	7	17.5%
5	D2	8	20.0%
6	S1	16	40.0%
7	S2	4	10.0%
Total		40	100%

**Sumber : Data diolah (2021)**

Berdasarkan tabel 4.4 memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir lebih dominan lulusan S1 yaitu dengan frekuensi sebanyak 16 orang dengan tingkat presentase 40.0% . Hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan pada Kantor Camat Medan Deli tergolong melihat pendidikan dalam bekerja artinya Kantor Camat Medan Deli mementingkan pendidikan, pengetahuan serta sikap yang dimiliki agar dapat menghasilkan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh Kantor Camat Medan Deli.

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Analisis statistik deskriptif penelitian dibuat untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yang menggambarkan persepsi atau opini responden atas pernyataan yang diajukan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan dalam perhitungan statistik deskriptif adalah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

##### 4.1.2.1 Distribusi jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1) Disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Butir Pernyataan	SKOR JAWABAN										Rata- rata Skor
	STS		TS		RR		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	%	1	2.5%	1	2.5%	17	42.5%	21	52.5%	4.45
2	0	%	0	%	3	7.5%	21	52.5%	16	40.0%	4.33
3	0	%	2	5.0%	10	25.0%	17	42.5%	11	27.5%	3.93
4	1	1.2%	0	0%	4	10.0%	22	55.0%	14	35.0%	4.25
5	1	1.2%	0	0%	1	2.5%	20	50.0%	19	47.5%	4.45
6	2	2.4%	6	15.0%	5	12.5%	15	37.5%	14	35.0%	3.93

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 memperlihatkan nilai rata-rata (mean) berdasarkan persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja berdasarkan pernyataan-pernyataan sebagai berikut :

1. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.1 mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 4.45 dikategorikan sangat setuju berarti kenyamanan didalam ruangan memang merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.2 mendapat nilai rata-rata (mean) sebesar 4.33 dikategorikan sangat setuju berarti ruangan tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus agar pegawai lebih nyaman saat menyelesaikan pekerjaannya
3. .Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.3 mendapat nilai rata-rata (mean) sebesar 3.93 dikategorikan setuju, artinya hubungan yang baik antara pegawai dengan pemimpin membantu pegawai dalam bekerja.
4. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.4 diperoleh nilai mean sebesar 4.25 dikategorikan setuju berarti komunikasi merupakan yang utama dalam membina hubungan yang baik antar pegawai.
5. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.5 diperoleh nilai mean sebesar 4.45 dikategorikan sangat setuju, yang berarti hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja.
6. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.6 diperoleh nilai mean sebesar 3.93 dikategorikan setuju, berarti kondisi lingkungan kerja kantor memiliki keamanan dalam penjagaan yang membuat pegawai tidak perlu takut akan kehilangan barang atau berkas” penting saat pergi bekerja keluar kantor.

#### **4.1.2.2 Distribusi jawaban Variabel Disiplin Kerja**

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) Disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Butir Pernyataan	SKOR JAWABAN										Rata- rata Skor
	STS		TS		RR		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	0	0%	0	0%	17	42.5%	23	57.5%	4.58
2	0	0%	0	0%	1	2.5%	21	52.5%	18	45.0%	4.43
3	0	0%	0	0%	3	7.5%	20	50.0%	17	42.5%	4.35
4	0	0%	0	0%	9	22.5%	13	32.5%	18	45.0%	4.23
5	0	0%	1	2.5%	4	10.0%	18	45.0%	17	42.5%	4.28
6	0	0%	0	0%	2	5.0%	15	37.5%	23	57.5%	4.53

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 memperlihatkan nilai rata-rata (*mean*) berdasarkan persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja berdasarkan pernyataan-pernyataan sebagai berikut :

1. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.1 mendapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4.58 dikategorikan sangat setuju berarti setiap pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan.
2. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.2 mendapat nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4.43 dikategorikan sangat setuju berarti tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan selalu dikerjakan secara optimal.
3. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.3 mendapat nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4.35 dikategorikan sangat setuju, artinya jam kerja pegawai dilakukan

seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi.

4. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.4 diperoleh nilai mean sebesar 4.23 dikategorikan sangat setuju artinya setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif.
5. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.5 diperoleh nilai mean sebesar 4.28 dikategorikan sangat setuju, yang berarti pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab pegawai dapat dipertanggung jawabkan.
6. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.6 diperoleh nilai mean sebesar 4.53 dikategorikan sangat setuju, berarti Pegawai yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor

#### 4.1.2.3 Distribusi jawaban Variabel Kinerja Pegawai

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Butir Pernyataan	SKOR JAWABAN										Rata- rata Skor
	STS		TS		RR		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	0	0%	5	12.5%	17	42.5%	18	45.0%	4.33
2	0	0%	1	2.5%	8	20%	19	47.5%	12	3.0%	4.05
3	0	0%	0	0%	5	12.5%	22	55.0%	13	32.5%	4.20
4	1	2.5%	0	0%	2	5.0%	22	55.0%	15	37.5%	4.25
5	0	0%	0	0%	5	12.5%	15	37.5%	20	50.0%	4.38
6	0	0%	0	0%	5	12.5%	18	45.0%	17	42.5%	4.30

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 memperlihatkan nilai rata-rata (*mean*) berdasarkan persepsi responden terhadap variabel kinerja pegawai berdasarkan pernyataan-pernyataan sebagai berikut :

1. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.1 mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 4.33 dikategorikan sangat setuju berarti pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan
2. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.2 mendapat nilai rata-rata (mean) sebesar 4.05 dikategorikan setuju bahwa standar penilaian merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai
3. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.3 mendapat nilai rata-rata (mean) sebesar 4.20 dikategorikan setuju, artinya peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama
4. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.4 diperoleh nilai mean sebesar 4.25 dikategorikan sangat setuju artinya alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai
5. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.5 diperoleh nilai mean sebesar 4.38 dikategorikan sangat setuju, yang berarti pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor
6. Berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan No.6 diperoleh nilai mean sebesar 4.30 dikategorikan sangat setuju, berarti pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan

### **4.1.3 Pengujian Instrumen**

#### **4.1.3.1 Uji Validitas**

Validitas dilakukan untuk menguji instrument penelitian dimana instrumen yang dipakai dalam penelitian akan dapat berfungsi dengan baik apabila instrumen itu valid.

Dikatakan valid apabila  $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$ , atau dalam penelitian ini nilai  $R \text{ hitung}$  harus lebih besar dari  $R \text{ tabel}$  sebesar (0.361)

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.503	0.361	Valid
X1.2	0.480	0.361	Valid
X1.3	0.741	0.361	Valid
X1.4	0.387	0.361	Valid
X1.5	0.505	0.361	Valid
X1.6	0.667	0.361	Valid

**Sumber : Data diolah (2021)**

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa semua nilai  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  0.361. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.550	0.361	Valid
X2.2	0.379	0.361	Valid
X2.3	0.434	0.361	Valid
X2.4	0.372	0.361	Valid
X2.5	0.725	0.361	Valid
X2.6	0.617	0.361	Valid

**Sumber : Data diolah (2021)**

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa semua nilai  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  0.361. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0.442	0.361	Valid
X3.2	0.667	0.361	Valid
X3.3	0.460	0.361	Valid
X3.4	0.631	0.361	Valid
X3.5	0.567	0.361	Valid

X3.6	0.589	0.361	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa semua nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0.361. hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian .

#### 4.1.3.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 4.11**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.717	Reliabel
Disiplin Kerja	0.691	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.720	Reliabel

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas pada instrumen variabel penelitian menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach's Alpha  $>$  dari 0.60 maka dinyatakan reliabel dengan tingkat yang tinggi.

#### 4.1.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.4.1 Uji Normalitas

**Tabel 4.12**  
**Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,84207447
	Absolute	,135
Most Extreme Differences	Positive	,080
	Negative	-,135
Kolmogorov-Smirnov Z		,853
Asymp. Sig. (2-tailed)		,460

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.12 terlihat bahwa nilai nilai Asymp.sig (2-tailed) adalah 0.460 ini berarti nilainya diatas nilai signifikasi 5% (0.05) yang artinya data telah berdistribusi normal.

#### 4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi parsial antara variabel bebas.

**Tabel 4.13**  
**Nilai Tolerance dan VIF**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,736	4,268		,875	,387	
	LINGKUNGAN KERJA	,156	,153	,162	1,023	,313	,633
	DISIPLIN KERJA	,672	,199	,533	3,369	,002	,633

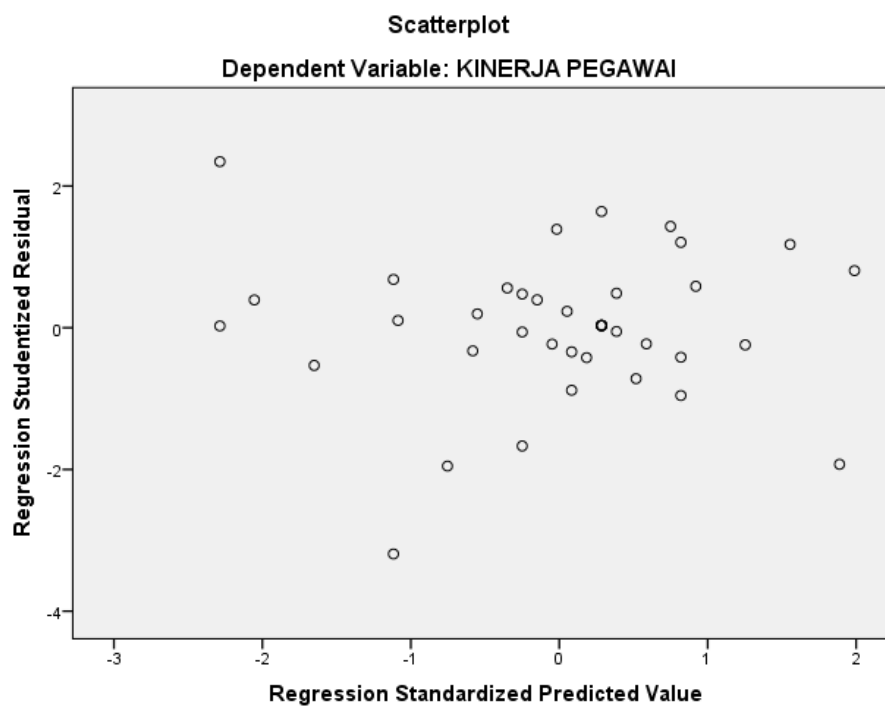
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat :

1. Nilai VIF dari variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja lebih kecil atau dibawah 10 ( $VIF < 10$ ), Ini dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar independen dalam model regresi.

2. Nilai *Tolerance* dari variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja lebih besar dari 0,1 ini dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar independen dalam model regresi.

#### 4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas



**Gambar 4.1**  
**Scatterplot**

Berdasarkan gambar 4.1 plot data yang diperoleh dari proses perhitungan SPSS pada gambar terlihat bahwa sebaran data tidak mengumpul pada satu sudut/bagian saja melainkan

sebaran data menyebar pada keseluruhan bagian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas.

**Tabel 4.14**  
**Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,129	3,020		,705	,485
1 LINGKUNGAN KERJA	-,070	,108	-,133	-,646	,522
DISIPLIN KERJA	,035	,141	,050	,245	,808

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan tabel 4.14 nilai signifikansi seluruh variabel independen pada penelitian lebih besar (>) 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji geljser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

#### **4.1.5 Analisis Linier Berganda**

Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara variabel atau meneliti seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

**Tabel 4.15**  
**Uji Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,736	4,268		,875	,387
	LINGKUNGAN KERJA	,156	,153	,162	1,023	,313
	DISIPLIN KERJA	,672	,199	,533	3,369	,002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.15 hasil pengolahan data terlihat pada tabel *Unstandardized coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.736 + 0.156 X_1 + 0.672 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 3.736. hal ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja dianggap konstan maka kinerja pegawai (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 9.743.
2. Koefisien X<sub>1</sub> = 0.156. Variabel lingkungan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.156. Artinya setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 15.6%
3. Koefisien X<sub>2</sub> = 0.672. Variabel disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.672. Artinya setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 67.2%

#### 4.1.5.1 Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,736	4,268		,875	,387
1 LINGKUNGAN KERJA	,156	,153	,162	1,023	,313
DISIPLIN KERJA	,672	,199	,533	3,369	,002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dilihat bahwa :

1. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1.023 dan nilai signifikansi sebesar 0.313. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) karena T hitung < T tabel (1.023 < 1.687) dan Sig > 0.05 (0.313 > 0.05)
2. Nilai t hitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 3.369 nilai signifikansi sebesar 0,002. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) karena T hitung > T tabel (3.369 > 1.687) dan Sig < 0.05 (0.002 < 0.05)

#### 4.1.5.2 Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	93,664	2	46,832	13,094	,000 <sup>b</sup>

Residual	132,336	37	3,577	
Total	226,000	39		

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Dari hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F pada Tabel diatas memperlihatkan nilai F Hitung sebesar 13.94 dengan sig 0.000 dan untuk F Tabel diperoleh nilai 3.24 yang dimana artinya F hitung > F tabel ( $13.094 > 3.25$ ). maka kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat berupa kinerja pegawai (Y)

#### 4.1.5.3 Uji koefisien determinasi

**Tabel 4.18**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 <sup>a</sup>	,414	,383	1,891

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil pengujian indentifikasi determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. R = 0.644 berarti hubungan (*relation*) antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 64.4% berarti memiliki hubungan yang erat . Semakin besar R berarti hubungan semakin erat.
2. *Adjusted R Square* sebesar 0.383 berarti 38.3% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 61.7% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

3. *Standart error of estimate* artinya mengukur variasi dari nilai yang dipredikasi. *Standart error of estimate* juga bisa disebut standar deviasi. Dari tabel dia atas *Standart error of estimate* adalah 1.891 semakin kecil standar deviasi maka berarti model semakin baik.

## **4.2 Pembahasan**

Penelitian dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Deli. Pembahasan masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Lingkungan Kerja X1 hasil yang diperoleh pada tabel nilai T hitung  $1,023 > 1.687$  T tabel dan nilai signifikan sebesar  $0,313 > 0,5$ . Dengan demikian hipotesis pertama ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti dalam judul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Jurnal JIBEKA Vol.9 No.1 2015) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan, lingkungan kerja itu sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan karyawan ( Lidya T.Rumengan, Peggy, 2015).

### **4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat ditunjukkan berdasarkan hasil regresi diatas diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 3.369 nilai signifikansi sebesar 0,002. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) karena T hitung  $>$  T tabel ( $3.369 > 1.687$ ) dan Sig  $<$  0.05 ( $0.002 < 0.05$ )

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhraty 2018 dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang telah di publikasikan pada jurnal ilmiah manajemen Vol.2 No.1 2018 1-11 yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat di perlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran keamanan keselamatan kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. (Heny Sidanti,2015).