

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN MANDAILING NATAL**

Oleh:

SITI PATIMAH

NIM 53144001

Program Studi
EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

MEDAN

2018

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Dalam Ilmu Ekonomi Syariah Pada Jurusan Ekonomi Islam

Konsentrasi Ekonomi Manajemen Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sumatera Utara

Oleh:

SITI PATIMAH

NIM 53144001

Program Studi

EKONOMI ISLAM



MEDAN

2018 M/1439 H

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : **SitiPatimah**
NIM : 53144001
Tempat/tgl.Lahir : Panyabungan, 17 Agustus 1996
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Perumahan Villa Indah PratamaDusun IX DesaSei Rotan

menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN MANDAILING NATAL”** benar karya aslis saya, keculikutipan-kutipan yang disebut sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 05 September 2018

Yang membuat pernyataan

SitiPatimah

NIM. 53144001

ABSTRAK

Skripsi berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja di Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal”** atas nama Siti Patimah. Di bawah bimbingan Pembimbing I Bapak Dr. Andri Soemitra, MA dan Pembimbing II Bapak Aliyuddin Abdul Rasyid, Lc, MA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal sebanyak 45 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan angket atau kusioner, dan untuk data sekunder yang diperoleh berupa data yang berkaitan dengan Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, ujia, normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji determinan, uji t dan uji F dengan bantuan SPSS Versi 20. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan uji parsial t hitung sebesar 2,158 maka diperoleh t hitung > t tabel atau $2,158 > 2,020$, dan hasil signifikan $0,037 < 0,05$ maka dari hasil uji t tersebut diperoleh bahwa H_0 ditolak. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan uji parsial t hitung sebesar 5,165 maka diperoleh t hitung > t tabel atau $5,165 > 2,020$ dan hasil signifikan $0,000 < 0,05$ maka dari hasil uji t tersebut diperoleh bahwa H_0 ditolak. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan uji parsial t hitung sebesar 3,009 maka diperoleh t hitung > t tabel atau $3,009 > 2,020$, dan hasil signifikan $0,004 < 0,05$ maka dari hasil uji t tersebut diperoleh bahwa H_0 ditolak. Secara simultan/bersama-sama dengan uji F diketahui F hitung sebesar 18,583 dan F tabel $df_1=3$, $df_2=41$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,83 artinya H_a diterima jika F hitung > F tabel ($18,583 > 2,83$) atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,545 atau 54,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja dan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Kata kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-nya yang telah memberikan kesehatan dan segala nikmat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam peneliti haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana ajarannya menjadi pedoman hidup dan syafaatnya menjadi harapan kelak di akhirat bagi umat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal”** yang diselesaikan untuk melengkapi tugas akhir dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Jurusan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Manajemen Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari banyak kekurangan, baik dari segi isi, susunan maupun tata bahasa. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak-pihak yang telah memberi bantuan, dorongan, motivasi dan bimbingan hingga skripsi ini selesai. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT Yang Maha Esa yang selalu memberikan kesehatan, kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

4. Ibu Dr. Marliyah, M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA sebagai Pembimbing I dan Bapak Aliyuddin Abdul Rasyid, Lc, MA sebagai Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Para Dosen/Staff di lingkungan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan selama proses perkuliahan, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Drs. Marwan Bakti Siregar, M.Si, khususnya kepada seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal, yang telah membantu dan membimbing penulis dalam melaksanakan penelitian ini.
8. Teristimewa orangtua penulis Alm. Bapak Poniman yang telah lebih dulu menghadap Allah swt semoga beliau bangga kepada penulis karena sudah berhasil sejauh ini dan Ibu tercinta Leli Wartiniyang merupakan surga terdekat dalam hidupku sekaligus menjadi orang tua paling luar biasa yang telah melahirkan, merawat, dan membimbing anakmu dengan penuh kasih sayang yang tulus serta senantiasa memberikan semangat, motivasi dan dukungan moril, do'a, dan juga restu yang mengiringi langkah penulis, serta jerih payah beliau jugalah penulis dapat mengikuti pendidikan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara mulai dari proses belajar sampai peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Abang sepupu saya Muhammad Syahril dan istrinya Siti Aripah terima kasih sudah banyak mendukung dan membantu penulis dari awal perkuliahan sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. *"The Big Family of Gombloh"* terima kasih yang sudah memberikan dukungan, bantuan dan doanya selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat seperjuangan saya Desy Budi Yanti Man dan Sahrah Encu yang telah membantu, saling memberi semangat dan saling mengingatkan dalam penulisan skripsi ini.

12. Teman-teman seperjuangan Jurusan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Manajemen Syariah A (EMS-A) angkatan 2014 yang selama ini telah berjuang bersama dalam proses pembelajaran dan perkuliahan selalu bersama dalam melewati masa-masa sulit dan bahagia. Terima kasih atas dukungan, saran, dan semangat yang kalian sampaikan kepada penulis. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.
13. Dan semua teman-teman atau pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih semuanya.

Semoga bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan ganjaran yang terbaik dari Allah SWT. Selain itu, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik yang membangun serta saran-saran yang bermanfaat sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis pada khususnya.

Medan, 30 Agustus
2018
Penulis

Siti Patimah
NIM. 53144001

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

| Huruf Arab | Nama Huruf Latin | Huruf Latin | Nama |
|------------|------------------|--------------------|-----------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | be |
| ت | Ta | T | te |
| ث | Ṡa | Ṡ | es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | ḥa | ḥ | ha(dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | Ka dan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | ḏal | ḏ | zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | es dan ye |
| ص | ṣad | ṣ | es (dengan titik di bawah) |
| ض | ḍad | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | ṭa | ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | ẓa | ẓ | zet (dengan titik di bawah) |

| | | | |
|---|--------|-------|----------------------|
| ع | 'ain | .. | Komaterbalik di atas |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Ki |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wau | W | We |
| ه | Ha | H | Ha |
| ء | Hamzah | ..'.. | apostrof |
| ي | Ya | Y | Ye |

B. Vokal

Vokal Bahasa Arab seperti vokal Bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal tunggal adalah vokal tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|--------|-------------|------|
| — / | fathah | A | a |
| — / / | Kasrah | I | i |
| — و | ḍommah | U | U |

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

| Tanda dan Huruf | Nama | Gabungan | Nama |
|-----------------|----------------|----------|---------|
| ي | fathah dan ya | Ai | a dan i |
| و..... | fathah dan wau | Au | a dan u |

C. Maddah

Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

| Harkat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|------------------|-------------------------|-----------------|----------------------|
| اَ..... | fathah dan alif atau ya | ā | a dan garis atas |
| اِ..... | Kasrah dan ya | ī | i dan garis di bawah |
| اُ..... | ḍommah dan wau | ū | u dan garis di atas |

D. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua, yaitu:

1. *Ta marbutah* hidup yaitu *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍommah*, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta marbutah* mati yaitu *ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberitanda *syaddah* itu.

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

G. Hamzah

Dinyatakan didepan daftar transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri

dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

J. *Tajwid*

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab- Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAKSI..... | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| TRANSLITERASI..... | v |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 6 |
| C. Batasan Masalah..... | 7 |
| D. Rumusan Masalah..... | 7 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 9 |
| A. Kerangka Teori..... | 9 |
| 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia..... | 9 |
| 2. Disiplin Kerja..... | 16 |
| 3. Lingkungan Kerja..... | 22 |
| 4. Kinerja Pegawai..... | 26 |
| B. Kajian Terdahulu..... | 31 |
| C. Kerangka Berfikir..... | 35 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 36 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 37 |
| A. Jenis Penelitian..... | 37 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 37 |
| C. Jenis dan Sumber Data..... | 37 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 38 |
| E. Definisi Operasional..... | 38 |

| | |
|--|-----------|
| F. Teknik Pengumpulan Data | 40 |
| 1. Kusioner/Angket | 40 |
| 2. Observasi | 41 |
| 3. Dokumentasi | 41 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 41 |
| 1. Uji Validitas | 41 |
| 2. Uji Reliabilitas | 42 |
| H. Uji Asumsi Klasik | 42 |
| 1. Uji Normalitas..... | 42 |
| 2. Uji Multikolinieritas | 42 |
| 3. Uji Heteroskedastisitas | 43 |
| I. Regresi Linear Berganda | 44 |
| J. Uji Hipotesis | 44 |
| 1. Uji Determinan (R^2) | 44 |
| 2. Uji Parsial (Uji t)..... | 45 |
| 3. Uji Simultan (Uji F)..... | 45 |
| BAB IV PEMBAHASAN..... | 46 |
| A. Gambaran Umum..... | 46 |
| 1. Sejarah Singkat Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal..... | 46 |
| 2. Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal..... | 47 |
| 3. Jumlah Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal..... | 48 |
| 4. Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal..... | 50 |
| B. Analisis Deskriptif | 53 |
| C. Hasil Uji Validitas dan Reliabiitas..... | 59 |
| 1. Uji Validitas | 59 |
| 2. Uji Reliabilitas | 62 |
| D. Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 63 |
| 1. Uji Normalitas..... | 63 |
| 2. Uji Multikolinieritas | 64 |
| 3. Uji Heteroskedastisitas | 65 |
| E. Regresi Linear Berganda | 67 |

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| F. Uji Hipotesis | 68 |
| 1. Uji Determinan (R^2) | 68 |
| 2. Uji Parsial (Uji t)..... | 69 |
| 3. Uji Simultan (Uji F)..... | 70 |
| G. Pembahasan | 71 |
| BAB V PENUTUP | 75 |
| A. Kesimpulan | 75 |
| B. Saran..... | 76 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

| Tabel | Hal |
|---|------------|
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 31 |
| 3.1 Definisi Operasional Variabel | 39 |
| 4.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Jabatan..... | 48 |
| 4.2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Kualifikasi Pendidikan... | 49 |

| | |
|--|----|
| 4.3 Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pangkat dan Golongan | 50 |
| 4.4 Jumlah Responden berdasarkan Umur..... | 53 |
| 4.5 Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin..... | 54 |
| 4.6 Jumlah Responden berdasarkan Golongan | 55 |
| 4.7 Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan | 57 |
| 4.8 Jumlah Responden berdasarkan Lama Bekerja | 58 |
| 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia | 59 |
| 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja | 60 |
| 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja | 60 |
| 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai..... | 61 |
| 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Sumber Daya Manusia | 62 |
| 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja | 62 |
| 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja..... | 63 |
| 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai | 63 |
| 4.17 Hasil Uji Kolmogrov Smirnov | 64 |
| 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas..... | 65 |
| 4.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 67 |
| 4.20 Hasil Uji Determinasi..... | 69 |
| 4.21 Hasil Uji Parsial | 69 |
| 4.22 Hasil Uji Simultan..... | 70 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Hal |
|--|------------|
| 2.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai | 28 |
| 4.1 Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal | 52 |
| 4.2 Persentase Responden berdasarkan Umur..... | 54 |
| 4.3 Persentase Responden berdasarkan Jenis Kelamin..... | 55 |
| 4.4 Persentase Responden berdasarkan Golongan | 56 |
| 4.5 Persentase Responden berdasarkan Pendidikan | 57 |

| | |
|--|----|
| 4.6 Persentase Responden berdasarkan Lama Bekerja..... | 58 |
| 4.7 Hasil Uji Heteroskedasdisitas..... | 66 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kusioner Penelitian
2. Tabulasi Data Angket
3. Hasil Uji Validitas
4. Hasil Uji Reliabilitas
5. Hasil Uji Asumsi Klasik
6. Regresi Linear Bergenda
7. R table
8. Table Nilai t
9. F table

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lip service* saja. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Untuk tercapainya visi dan misi suatu organisasi atau instansi, pentingnya pengawasan penyelenggaraan daerah, serta perlunya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik maka perlu meningkatkan kinerja pegawainya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia karena ketersediaan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pencapaian kinerja pengawasan yang professional, untuk mencapai hal tersebut organisasi atau instansi dituntut menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas supaya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mencapai hasil yang optimal dan bermanfaat, maka usaha-usaha yang harus dilakukan adalah mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan memang memerlukan biaya yang cukup besar, namun investasi di bidang manusia tersebut (*Human Investment*) akhirnya akan menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi dan menghasilkan pegawai yang berkualitas bagi organisasi atau instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai dengan baik. Sedangkan disiplin kerja memiliki pengertian yaitu suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang harus dipatuhi. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan antarpengawas dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada output kinerja yang baik pula. Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan prima sehingga memiliki nilai tambah atas pelayanan dari Instansi tersebut.¹

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

Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mendukung tingkat kinerja para pegawai. Menurut Nitisemito lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar

¹MalayuHasibuan,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT BumiAksara,2004), Hal. 195

pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Untuk mencapai kenyamanan lingkungan kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Pihak kepegawaian juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatudalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Mereka beranggapan bekerja di pemerintahan itu tidak perlu bekerja maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan. Selain itu fenomena masih adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai, karena perhatiannya terbagi dengan aktivitasnya diluar dari kewajibannya sebagai pelayan publik. Sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi. Dalam perspektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Isra ayat 70:

مَا أَزَلَّوْا لَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَجَعَلْنَاهُمْ فِيكُمْ حَتَرًا وَجَعَلْنَا لِيُوسُفَ إِسْرَافِيئِيلَ وَمُوسَىٰ وَهَارُونَ قُلُوبًا فَذَلِكُنَّ آيَاتُنَا لِقَوْمٍ يُؤْتُونَ عِلْمًا

Artinya : “Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.” (Q.S. al-Isra’ (17) :70)²

Menurut Islam, pengembangan sumber daya manusia adalah dimaksudkan untuk membina manusia secara pribadi dan kelompok sehingga mampu untuk

²Departemen Agama, Al-Qur’an dan Terjemahan Al-Jumanatul Ali, Jakarta: PT Insani Media Pustaka hal.289

menjalankan fungsinya sebagai hamba Allah dan khalifahNya untuk membangun dan memakmurkan dunia sesuai dengan konsep yang ditetapkan Allah SWT. Konsep tersebut didasarkan pada pandangan, bahwa manusia dalam Islam adalah sebagai khalifah Allah di muka bumi.

Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal merupakan salah satu lembaga pemerintah yang ada di Kabupaten Mandailing Natal. Berdasarkan Peraturan Bupati Mandailing Natal Nomor 33 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal, Inspektorat mempunyai tugas melaksanakan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Dalam hal ini melaksanakan tugas pembinaan dan pengawasan terhadap semua Organisasi Perangkat Daerah dan Pemerintahan Desa di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal secara langsung dikoordinasikan oleh Bupati Mandailing Natal. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya Inspektorat harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tingkat kedisiplinan yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung agar terlaksananya tugas pembinaan dan pengawasan untuk tercapainya kinerja yang baik.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan peneliti diperoleh informasi mengenai capaian kinerja pada tahun 2017 yaitu sebagai berikut: (1) Target Laporan Hasil Pemeriksaan Internal yang dilakukan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal masih berada pada angka 83,12% dan belum mencapai angka 100% pada tahun 2017, hal ini dikarenakan masih minimnya jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) pada Inspektorat yang menyebabkan keterlambatan penyelesaian LHP setelah dilakukannya pemeriksaan internal, sisanya akan menjadi target pada tahun 2018. (2) Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan pada tahun 2017 belum mencapai target 100%, masih mencapai 93,75%, hal ini dikarenakan banyaknya kegiatan pengawasan internal yang dilaksanakan Inspektorat selama Tahun 2017 yang membutuhkan partisipasi penuh keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal, sehingga menyebabkan sebagian Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat tidak bisa mengikuti Pendidikan dan

Pelatihan, selanjutnya akan menjadi target pada tahun 2018. (3) Program Peningkatan Disiplin Aparatur yang dilaksanakan Inspektorat pada Tahun 2017 masih mencapai 97,65%, hal ini dikarenakan masih minimnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal dalam melaporkan pembayaran pajak-pajaknya. (4) Program peningkatan sarana dan prasarana yang dilaksanakan Inspektorat pada Tahun 2017 masih mencapai 92,15%, hal ini dikarenakan masih belum memadainya perangkat pendukung teknologi informasi penunjang pelaksanaan pengawasan dan fasilitas gedung kantor yang kurang representatif.³

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian ini mengambil obyek penelitian terhadap pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja organisasi, karena dengan memiliki tanggungjawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja organisasi akan meningkat. Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut sehingga akan tercapainya tujuan organisasi, kemudian peningkatan disiplin para pegawai juga perlu dilakukan untuk tercapainya kinerja yang maksimal dan dengan lingkungan kerja yang baik maka kinerja organisasi akan meningkat.

Bertolak dari latar belakang masalah yang ada, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN MANDAILING NATAL”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

³Laporan Kinerja Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2017

1. Pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan pegawai masih kurang berjalan dengan baik.
2. Kurangnya peningkatan disiplin aparatur.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.
4. Kelengkapan peralatan kerja yang kurang memadai dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Kurang terciptanya suasana yang nyaman dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal?
4. Apakah pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk berbagai pihak di antara lain:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi.

2. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli di bidang manajemen. Gouzali mengemukakan sebagai berikut:

“pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan organisasi.”

Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta

keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM.⁴

Singodimedjo, mengemukakan pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.⁵

Pengembangan sumber daya manusia adalah program yang khusus dirancang suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan memperbaiki sikapnya. Berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi dalam usaha pengembangan tenaga kerja, antara lain adalah pelatihan dalam jabatan, rotasi pekerjaan, system magang dan pendidikan.

b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pokok program Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi. Andrew E. Sikula menyebut delapan jenis tujuan pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Productivity* (dicapainya produktivitas personel dan organisasi).
- 2) *Quality* (meningkatkan kualitas produk).
- 3) *Human resource planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia).
- 4) *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab personel).
- 5) *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung).

⁴M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), Hal. 5-6

⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), Hal. 61-62

- 6) *Health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik)
- 7) *Obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan personel)
- 8) *Personal growth* (meningkatkan kemampuan individual personel).

Bagi suatu organisasi terdapat manfaat dalam penyelenggaraan program pengembangan tenaga kerja antara lain:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, antara lain adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para karyawan yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh para manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.

- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalistik.
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasa kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

Selain manfaat bagi organisasi, pelaksanaan program pengembangan yang baik bermanfaat pula bagi para karyawan atau anggota organisasi, yaitu antara lain:

- 1) Membantu para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
- 2) Meningkatkan kemampuan para karyawan menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
- 3) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional.
- 4) Timbulnya dorongan, dalam arti para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- 5) Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stress, frustasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
- 6) Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.
- 7) Meningkatnya kepuasan kerja.
- 8) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
- 9) Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
- 10) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.⁶

⁶Burhanuddin Yusuf., *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), Hal. 135-137

c. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Sastradipoera,⁷ pengembangan sumber daya manusia mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Pendidikan (*education*) sumber daya manusia merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Soeprihanto mengemukakan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi. Sedangkan latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) no 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil tujuan Diklat adalah:

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- 2) Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;

⁷Komaruddin Sastradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia : suatu pendekatan fungsi operatif*, (Bandung: Kappa-Sigma, 2002), Hal. 51

- 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat;
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pengembangan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sasaran Diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

Jenis dan Jenjang Diklat⁸

a) Diklat Pra Jabatan

CPNS baik Golongan I dan II maupun Golongan III sebelum diangkat menjadi PNS terlebih dahulu harus mengikuti pendidikan dan pelatihan Pra Jabatan sebagaimana yang dipersyaratkan dalam PP No. 101 Tahun 2000 dan Keppres No. 5 Tahun 1996 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pra Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Diklat Pra Jabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, selain pengetahuan dasar tentang system penyelenggaraan pemerintahan Negara, bidang tugas dan budaya organisasi, agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Diklat Pra Jabatan ini terdiri atas:

- i. Diklat Pra Jabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I;
- ii. Diklat Pra Jabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II;
- iii. Diklat Pra Jabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III.

b) Diklat Dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Terdiri dari Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis.

Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) dilaksanakan persyaratan kompetensi kepemimpinan Pegawai Pemerintah jenjang Jabatan Struktural, tersusun atas:

⁸LAN dan DEPDAGRI, Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia,(Jakarta, 2007),Hal.15

- i. Diklatpim Tingkat IV, untuk Jabatan Struktural Eselon IV;
- ii. Diklatpim Tingkat III, untuk Jabatan Struktural Eselon III;
- iii. Diklatpim Tingkat II, untuk Jabatan Struktural Eselon II;
- iv. Diklatpim Tingkat I, untuk Jabatan Struktural Eselon I.

Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing.

Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi PNS yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing.

d. Pelaksanaan Program Pengembangan SDM

Program pengembangan harus dilaksanakan untuk kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta. Terdapat beberapa teknik dalam pengembangan dan pelatihan SDM yaitu:

- 1) Pelatihan dalam Jabatan
- 2) Rotasi Pekerjaan
- 3) System magang
- 4) System ceramah
- 5) Pelatihan vestibule
- 6) *Role playing*
- 7) Studi kasus
- 8) Simulasi
- 9) Pelatihan laboratorium
- 10) Belajar sendiri

11) Pendidikan⁹

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Singodimedjo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.¹⁰

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketepatan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Bentuk disiplin yang akan tercermin pada suasana, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.¹¹

Menurut Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada

⁹Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), Hal. 138-140

¹⁰Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), Hal. 86

¹¹*Ibid*, hal. 86

disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Bagi Beach, disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.¹²

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo, faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua factor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pemimpin dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

¹²*Ibid*, hal. 87

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembronon, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyaknya para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.¹³

c. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh par pegawai dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan

¹³*Ibid*, hal. 89-92

bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.¹⁴

d. Indikator Disiplin Kerja

Rivai menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja maupun lingkungan kerjanya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai. Dari empat indikator disiplin yang disebutkan di atas, peneliti hanya menggunakan tiga indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja.

e. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

¹⁴*Ibid*, hal. 94

Sikap disiplin dalam islam sangat dianjurkan, sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan atau tata tertib dengan tujuan segala tingkah lakunya berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat kita sendiri sengsara, oleh karena itu kita hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik, termasuk waktu dalam bekerja. Sebagaimana Allah berfirman:

تَوَدُّ دُوا إِلَى اللَّهِ أَنْ يَأْتِيَهُمُ الْحُكْمُ أَهْلِيهِ أَوْ إِذَا حَكَكُمْ تِيمُ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا وَلِعَبَلَّالْ
إِنَّا لِلَّهِ عَمَّا يَعْظُمُكُمْ إِنَّا لِلَّهِ مَكِينٌ أَبْصِيرٌ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menunaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila kalian menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.
[An-Nisa (4) : 58]¹⁵

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya menurut Sedarmayati lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut

¹⁵Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan Al-Jumanatul Ali, Jakarta: PT Insani Media Pustaka hal. 87

tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Bambang, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan

tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

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 sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins lingkungan kerja meliputi faktor-faktor :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah mencakup tempat kerja pegawai melakukan aktifitasnya, lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja pegawai, yang meliputi :

- a) Suhu
- b) Penerangan
- c) Mutu udara
- d) Ukuran ruang kerja
- e) Pengaturan ruang kerja
- f) Privasi

2) Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan yang terbina dalam organisasi, seorang pegawai bekerja di dalam organisasi tidak sendiri, di dalam melakukan aktifitas nya pegawai pasti membutuhkan orang lain, yang meliputi :

- a) Hubungan kerja
- b) Kelompok lingkungan kerja

d. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Didalam islam memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Di dalam Surat al-Mujadilah ayat 11 dikatakan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذْذِلَّ لَكُمْ أَنْفُسَكُمْ فِي دِينِكُمْ وَالسَّفَافِ فِي دِينِكُمْ وَالسَّفَافِ فِي دِينِكُمْ وَالسَّفَافِ فِي دِينِكُمْ ۖ

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذْذِلَّ لَكُمْ أَنْفُسَكُمْ فِي دِينِكُمْ وَالسَّفَافِ فِي دِينِكُمْ وَالسَّفَافِ فِي دِينِكُمْ وَالسَّفَافِ فِي دِينِكُمْ ۖ

وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya:Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu," maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan. [Q.S.al-Mujadilah (58): 11]¹⁶

Ayat diatas menjelaskan bahwa apabila seseorang berada dalam suatu majlis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup.

4. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja

¹⁶Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan Al-Jumanatul Ali, Jakarta: PT Insani Media Pustaka hal. 543

- 1) Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 2) Menurut Rivai dan Basri, mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.
- 3) Menurut Gibson, mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku.

Dari ketiga definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah:

- a) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- b) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai seperti motivasi, kecakapan, tanggung jawab, persepsi peranan dan sebagainya.
- c) Pencapaian tujuan organisasi
- d) Periode waktu tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁷

b. Indikator Kinerja

¹⁷SuyadiPrawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Penerbit BPFY-Yogyakarta, 1999), Hal. 91

Menurut Ranupandojo dan Suad terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Hal yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

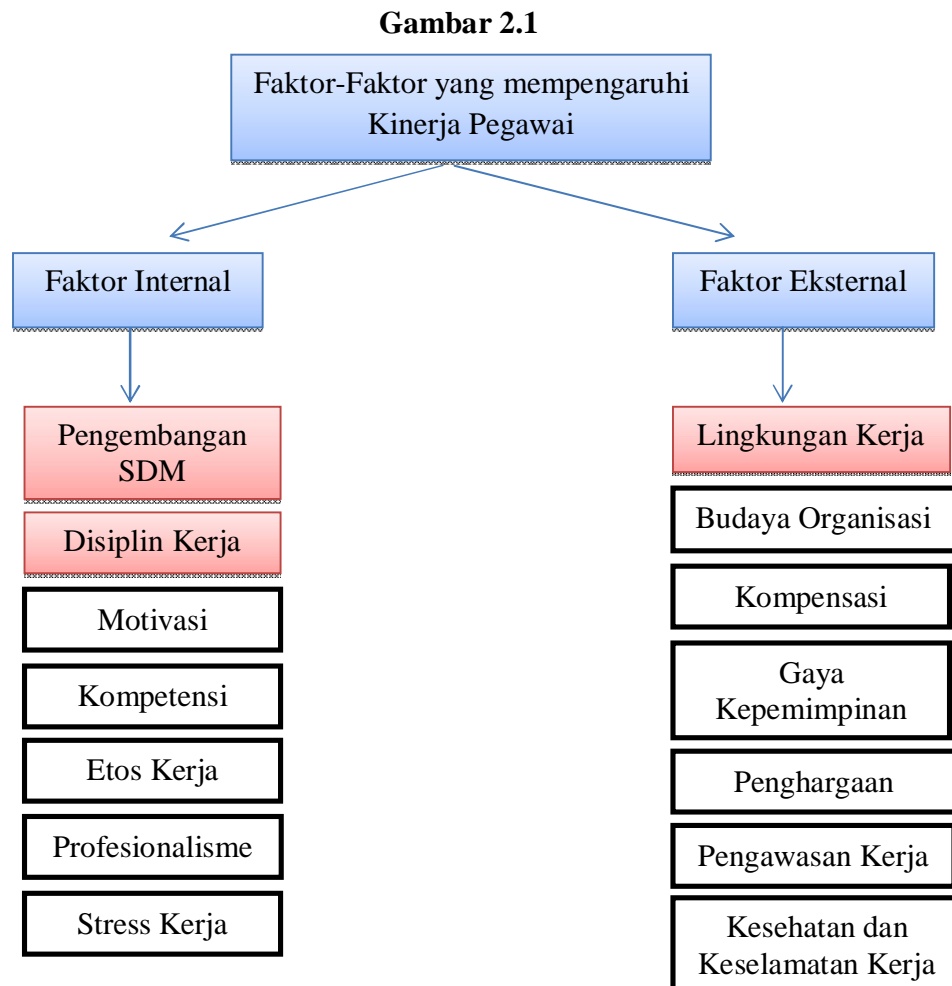
3) Sikap

Sikap pegawai terhadap organisasi, pimpinan maupun rekan kerja.

4) Keandalan

Dapat tidaknya pegawai tersebut diandalkan atau bagaimana kemampuan pegawai dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

Berdasarkan hasil penelusuran yang dilakukan oleh peneliti dari berbagai literature terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dijelaskan dalam gambar berikut ini dimana hanya kotak yang berwarna merah yang menjadi variabel penelitian :



c. Penilaian Kinerja

Mangkunegara mengemukakan bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Sedangkan penilaian kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses penilaian

secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.¹⁸

Berdasarkan pengertian penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses evaluasi yang dilakukan secara sistematis atas hasil kerja dari pegawai itu sendiri. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan 5 prinsip yaitu, objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja PNS terdiri dari dua unsur, yaitu :

1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh setiap pegawai negeri sipil. Rencana dan target kerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai, dan harus disetujui oleh atasan langsung/pejabat penilainya. Sanksi bagi pegawai yang tidak membuat SKP diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2011 Tentang Hukuman Disiplin Pegawai. Penilaian SKP dilaksanakan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target pada setiap kegiatan tugas jabatan/uraian kegiatan yang telah ditetapkan berdasarkan 4 (empat) aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi.

2) Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam

¹⁸Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

pasal 4 huruf b meliputi aspek yaitu: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

d. Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam

Bekerja dalam islam haruslah dilakukan dengan sungguh-sungguh dan menyelesaikannya dengan benar, karena Allah swt menyukai pekerjaan yang dikerjakan dengan sungguh-sungguh tanpa menundanya untuk dikerjakan pada esok hari. Dengan mengerjakan pekerjaan tersebut maka manusia akan merasakan kepuasan tersendiri dalam selesainya pekerjaan tersebut. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Taubah ayat 105:

يَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ إِلَىٰ عَمَلِ الْفَوْنِبِ وَالشَّهَادَةِ فِي ذُنُوبِكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. [Q.S. at-Taubah (9) : 105].¹⁹

Sedangkan dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut yang artinya “Seseungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah dan tuntas).” Maksud dari hadits tersebut adalah karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang pemimpin

¹⁹Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan Al-Jumanatul Ali, Jakarta: PT Insani Media Pustaka hal. 203

berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.²⁰

B. Kajian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian sebagai berikut, di mana masing-masing peneliti mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam penelitian mereka. Penelitian-penelitian yang terdahulu dapat dijadikan bahan kajian, masukan, dan sekaligus tolak ukur terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan erat dan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul/Tahun | Hasil Penelitian |
|----|---------------|---|---|
| 1 | Sahat Siregar | Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai (studi kasus di Dinas Perhubungan Kota Medan). Universitas Sumatera Utara, tahun 2009 | Hasil penelitian yang dilakukan yaitu terdapat hubungan yang sedang antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0,624. Hal ini berarti koefisien korelasi positif dengan signifikan sebesar 38,97%. Pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan sudah tinggi dan kinerja pun berada pada kategori tinggi. Sebagai proses yang berkesinambungan pengembangan sumber daya manusia harus mengedepankan kebutuhan kekinian pegawai agar semakin memperbaiki kualitas kinerja |

²⁰Ika Yunia Fauzia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah*, (Jakarta: Penerbit Kencana, 2014), Hal. 279

| | | | |
|---|----------------------|---|--|
| 2 | Mersa Candra Pratama | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Universitas Lampung, Tahun 2016 | Hasil penelitian dan pembahasan diperoleh Nilai F hitung sebesar (22,864) > F tabel (3,10) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05 maka Ha didukung dan Ho tidak didukung yang berarti bahwa lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Secara parsial variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. |
| 3 | Joko Sarwanto | Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2007. | Dari data yang diperoleh ternyata disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin mempunyai pengaruh 32,5% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32,5% kinerja karyawan yang berada di lingkungan kantor Departemen Agama Karanganyar ditentukan oleh disiplin kerja sedangkan 67,5% ditentukan oleh factor lainnya. |
| 4 | Tri Widari | Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah | Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (β) 0,555 |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>Daerah Istimewa Yogyakarta). Universitas Negeri Yogyakarta, tahun 2016.</p> | <p>(***$p < 0.001$; $p = 0,000$). Kontribusi disiplin untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,295***; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (β) 0,563 (**$p < 0.001$; $p = 0,000$). Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,308***; (3) β) Disiplin 0,346 (**$p < 0.001$; $p = 0,000$) dan lingkungan kerja (β) 0,372 (**$p < 0.001$; $p = 0,000$) bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta; Kontribusi disiplin dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,388***.</p> |
|--|--|--|--|

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah:

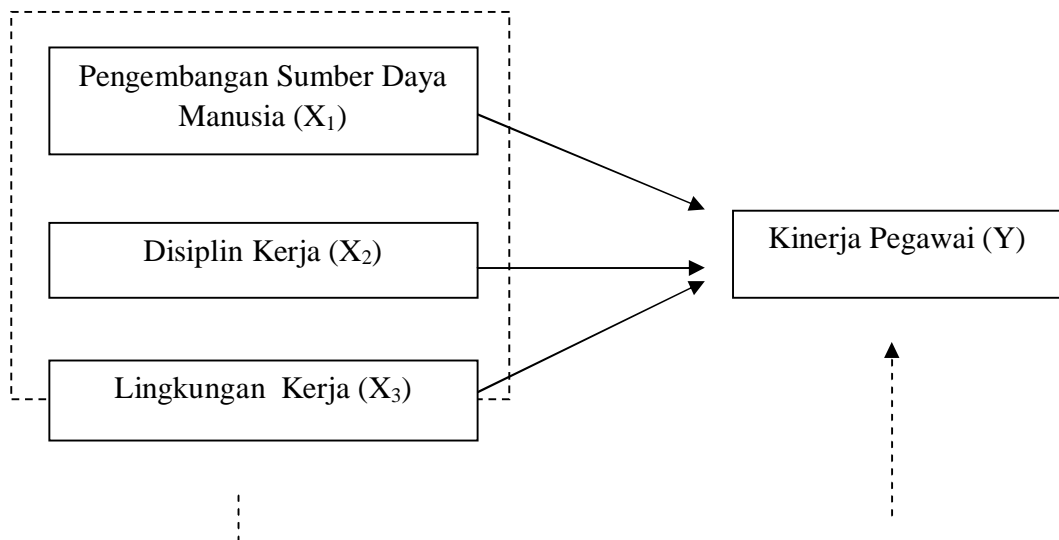
1. Penelitian yang dilakukan saudara Sahat Siregar berbeda dengan penelitian ini diantaranya yaitu penelitian Sahat Siregar hanya memiliki satu variabel X (Pengembangan Sumber Daya Manusia) sedangkan penelitian ini memiliki tiga variabel X yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).
2. Penelitian yang dilakukan saudara Mersa Candra Pratama berbeda dengan penelitian ini yaitu pada penelitian saudara Mersa Candra Pratama menggunakan dua variabel X yaitu lingkungan kerja (X1) dan stress kerja (X2) dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara.

3. Pada penelitian saudara Joko Sarwanto hanya menggunakan satu variabel X yaitu disiplin kerja. Sedangkan penelitian ini memiliki tiga variabel X yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Dan hanya mempunyai dua indikator dari variabel X nya sedangkan penelitian ini lebih dari dua indikator.
4. Perbedaan penelitian yang dilakukan saudara Tri Widari dengan penelitian ini yaitu saudara Tri Widari hanya menggunakan angket/kusiner sebagai teknik pengumpulan datanya. Sedangkan penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu angket/kusiner, observasi dan dokumentasi.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka berfikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait.

Kerangka berfikir



Keterangan:

1. Garis bersambung : Hubungan secara parsial

2. Garis putus-putus : Hubungan secara simultan

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empiric hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan penelitian, yang kebenarannya akan diuji berdasarkan data yang dikumpulkan.²¹ Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_{o1} : Tidak ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.
 H_{a1} : Ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.
2. H_{o2} : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.
 H_{a2} : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.
3. H_{o3} : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.
 H_{a3} : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.
4. H_{o4} : Tidak ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.
 H_{a4} : Ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.

²¹Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial lainnya*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, cet 3, 1999). hal. 26-27

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Dikatakan penelitian asosiatif kausal karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal yang beralamat di JL. Willem Iskandar Dalam Lidang Pidoli Lombang.

Waktu penelitian ini dilakukan selama satu bulan terhitung mulai dari tanggal 28 Mei 2018 sampai dengan 06 Juli 2018 .

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti. Data diperoleh langsung dari Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal seperti gambaran umum dan struktur organisasi perusahaan, hasil kuesioner, jumlah karyawan, absensi karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.
2. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau dari penelitian sebelumnya, seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder yang diperoleh yaitu berupa Laporan Kinerja Tahunan Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal, Standar Operasional Pegawai, website dan informasi-informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal yang berjumlah 45 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari suatu penelitian. Menurut Arikunto "Penentuan pengambilan Sample sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 33-34 antara 10-15% atau 20-25% atau lebih". Karena subjek populasi kurang dari 100, maka yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan populasi. Jadi teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana sampelnya berjumlah 45 sampel.

E. Defenisi Operasional

Definisi Operasional variabel ditujukan untuk menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian dan diukur dengan indikator-indikator yang diambil dari teori-teori yang berkaitan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

| No | Jenis Variabel | Definisi | Indikator | Skala Pengukuran |
|-----------|--|--|--------------------|-------------------------|
| 1 | Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) | Program yang khusus dirancang suatu organisasi dengan tujuan | 1. Pelatihan dalam | Likert |

| | | | | |
|---|------------------------------------|--|--|--------|
| | | membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan memperbaiki sikapnya | jabatan 2. Rotasi pekerjaan 3. System magang 4. Pendidikan 22 | |
| 2 | Disiplin Kerja (X ₂) | Sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. | 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja ²³ | Likert |
| 3 | Lingkungan Kerja (X ₃) | Segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan | 1. Pewarnaan ruangan 2. Kebersihan 3. Suhu udara 4. Penerangan 5. Keamanan | Likert |

²²Burhanuddin Yusuf., *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), Hal. 140

²³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), Hal.95

| | | | | |
|---|---------------------|--|---|--------|
| | | pekerjaannya saat bekerja. | 6. Kebisingan 7. Hubungan antar pegawai ²⁴ | |
| 4 | Kinerja Pegawai (Y) | Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Sikap 4. Keandalan ²⁵ | Likert |

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kusioner/Angket

Kusioner/Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Bentuk angket yang digunakan adalah angket tertutup yaitu responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan sesuai keadaan dirinya. Skala yang digunakan adalah skala rikert, skala rikert adalah skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal. Caranya dengan menghadapkan responden pada sejumlah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban atas tingkat pelaksanaan yang terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Observasi

²⁴Tri Widari, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, Skripsi, UNY, 2016.

²⁵Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Penerbit BPFY-Yogyakarta, 1999), Hal. 92

Observasi yaitu suatu teknik dengan dengan mengamati langsung serta mencatat hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang gambaran umum Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, penelitian menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.²⁶

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (rhitung) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid.

Menurut Priyatno, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut valid, jika signifikansi $\geq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis butir-butir yang ada. Butir kusioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang atau kusioner adalah

²⁶Suharsimi Arikuntu, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hal.135

konsisten. Dalam penelitian ini menentukan kusioner reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Apabila *alpha cronbach* $> 0,60$ maka instrument dikatakan reliable, dan apabila *alpha cronbach* $< 0,60$ maka instrument tersebut dikatakan tidak reliable. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS.

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variable yang akan digunakan dalam penelitian. Dengan mengetahui suatu kelompok data berdistribusi normal, estimasi yang kuat sangat mungkin terjadi atau kesalahan mengestimasi dapat diperkecil atau dihindari. Normalitas pada penelitian ini dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogrov-Smirnov*. Data berdistribusi normal jika nilai signifikannya $> 0,05$. Jika nilai signifikannya $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Jika nilai *Variance Inflation Factor* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual, dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linear berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan

(homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-titik data tidak hanya mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

I. Regresi Linear Berganda

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda

X_1 = Pengembangan Sumber Daya Manusia

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

ϵ = Error term

J. Uji Hipotesis

1. Uji Determinan (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variable-variabel bebas yang menerangkan variable terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variable terikat dipengaruhi oleh variable bebasnya.

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variable bebas dengan variable terikat.

2. Uji Parsial (uji t)

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh variable bebas (Pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variable terikat (kinerja pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t.

a) Nilai t-hitung > t-tabel

T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada table *coefficient* dengan nama t), sedangkan t table diperoleh hanya dengan melihat nilai pada table t.

b) Nilai signifikan harus < derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05). Nilai signifikan dapat diperoleh melalui uji manual maupun hasil pengolahan SPSS (pada table *coefficient* dengan *sign*).

3. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara serentak atau bersama-sama.

- a) Nilai F hitung $>$ F table
F hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil pengolahan data seperti SPSS (pada atabel ANOVA dengan nama F).
- b) Signifikasi F $<$ derajat kepercayaan penelitian (0,05 pada umumnya). Nilai signifikasi dapat diperoleh melalui uji manual maupun melalui hasil pengolahan SPSS (pada atabel ANOVA dengan nama *sign.*)

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal

Inspektorat merupakan lembaga di Kabupaten Mandailing Natal yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mandailing Natal Nomor 3 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Kabupaten Mandailing Natal dan Peraturan Bupati Mandailing Natal Nomor 33 Tahun 2011 tentang rincian tugas dan fungsi Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Tugas pokok dan fungsi organisasi berdasarkan Peraturan Bupati Mandailing Natal Nomor 33 Tahun 2011 tentang rincian tugas dan fungsi Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal, Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal mempunyai tugas pokok dan fungsi yaitu:

a. Tugas Pokok

Inspektorat mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan urusan pemerintah di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan urusan pemerintah desa.

b. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas sebagai manatersebut diatas, Inspektorat menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perencanaan program dan pengawasan;
- 2) Perumusan kebijakan, pembinaan dan fasilitas pengawasan;
- 3) Pemeriksaan, pengusutan, pengujian, penilaiantugas pengawasandan pengawasan untuk tujuan tertentu;
- 4) Penyusunan laporan hasil pengawasan;
- 5) Monitoring dan evaluasi tindak lanjut laporan hasil pengawasan;
- 6) Pelaksanaan urusan tata usaha dan urusan rumah tangga Inspektorat;
- 7) Pembinaan disiplin pegawai Inspektorat;
- 8) Pemberian masukan yang perlu kepada atasannya sesuai bidang, tugas dan fungsinya;
- 9) Pelaporan dan pertanggungjawaban tugas kepada atasannya;
- 10) Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasannya.

2. Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal

a. Visi

Memperhatikan Visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Mandailing Natal tersebut, maka Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal harus berorientasi dan bersinergi dengan sektor yang dibidangi oleh Inspektorat, berangkat dari pengertian visi tersebut, maka visi Inspektorat dapat dirumuskan sebagai berikut:

”Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Kabupaten Mandailing Natal yang Baik dan Bersih melalui Pembinaan dan Pengawasan yang Profesional”

Penjelasan tentang visi tersebut diatas adalah:

- 1) Tata Kelola Pemerintahan yang baik adalah Pemerintahan yang dijalankan dengan asas transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas sebagai unsur utama.

- 2) Pemerintahan yang bersih adalah Kondisi Pemerintahan yang Aparatur didalamnya menjaga diri dari perbuatan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
- 3) Pembinaan dan pengawasan yang professional adalah pembinaan dan pengawasan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan mengedepankan prinsip-prinsip dan standar yang berlaku serta dilakukan oleh tenaga-tenaga yang profesional dan kompeten serta bersertifikat.

b. Misi

Dalam rangka mencapai visi Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal tersebut, maka misi yang akan dilaksanakan adalah:

- 1) Mendorong Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal melalui Manajemen Pemerintah Daerah yang baik dan bersih.
- 2) Meningkatkan peran sebagai katalis dan peran konsultatif dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- 3) Meningkatkan Pembinaan dan Pengawasan yang profesional dengan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan bersertifikat serta didukung dengan Manajemen, Sarana dan Prasarana Pengawasan yang memadai.

3. Jumlah Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal

Adapun jumlah pegawai pada Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal baik Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Honorer Tahun 2018 adalah 45 (empat puluh lima) orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.1

Jumlah Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Jabatan

| No. | Jabatan | Jumlah |
|---------------|--|-----------|
| 1 | INSPEKTUR | 1 |
| 2 | SEKRETARIS | 1 |
| 3 | INSPEKTUR PEMBANTU I | 1 |
| 4 | INSPEKTUR PEMBANTU II | 1 |
| 5 | INSPEKTUR PEMBANTU III | 1 |
| 6 | INSPEKTUR PEMBANTU IV | 1 |
| 7 | KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN | 1 |
| 8 | KASUBBAG KEUANGAN DAN PROGRAM | 1 |
| 9 | KASUBBAG EVLAP DAN TINDAK LANJUT | 1 |
| 10 | JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR PERTAMA DAN MUDA | 9 |
| 11 | JABATAN FUNGSIONAL P2UPD | 3 |
| 12 | STAF PEMERIKSA | 14 |
| 13 | STAF FUNGSIONAL UMUM | 3 |
| 14 | TENAGA HONORER | 7 |
| JUMLAH | | 45 |

Pada Tahun Anggaran 2017, Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal telah memiliki sebanyak 12 (dua belas) orang tenaga pemeriksa yang telah bersertifikat baik Sertifikat Auditor dari BPKP maupun Sertifikat Pejabat Pengawas Pemerintahan Urusan Pemerintah Daerah (P2UPD) dari Kementerian Dalam Negeri.

Tabel 4.2

Jumlah Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

| NO | PENDIDIKAN | JUMLAH |
|---------------|-------------------|---------------|
| 1 | STRATA 2 | 5 |
| 2 | STRATA 1 | 37 |
| 3 | DIPLOMA 3 | 2 |
| 4 | SLTA | 1 |
| 5 | SLTP | 0 |
| 6 | SD | 0 |
| JUMLAH | | 45 |

Tabel 4.3

Jumlah Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Pangkat Dan Golongan

| NO | PANGKAT/GOL | JUMLAH |
|-----------|---------------------------|---------------|
| 1 | PEMBINA UTAMA MUDA/IV.c | 1 |
| 2 | PEMBINA TK. I/IV.b | 4 |
| 3 | PEMBINA / IV.a | 4 |
| 4 | PENATA TK. I / III.d | 6 |
| 5 | PENATA / III.c | 9 |
| 6 | PENATA MUDA TK. I / III.b | 7 |
| 7 | PENATA MUDA / III.a | 5 |
| 8 | PENGATUR TK. I / II.d | 1 |

| | | |
|---------------|---------------------------|-----------|
| 9 | PENGATUR / II.c | 0 |
| 10 | PENGATUR MUDA TK.I / II.b | 1 |
| 11 | PENGATUR MUDA / II.a | 0 |
| 12 | HONORER | 7 |
| JUMLAH | | 45 |

4. Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mandailing Natal Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Mandailing Natal, Susunan Organisasi Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal terdiri dari :

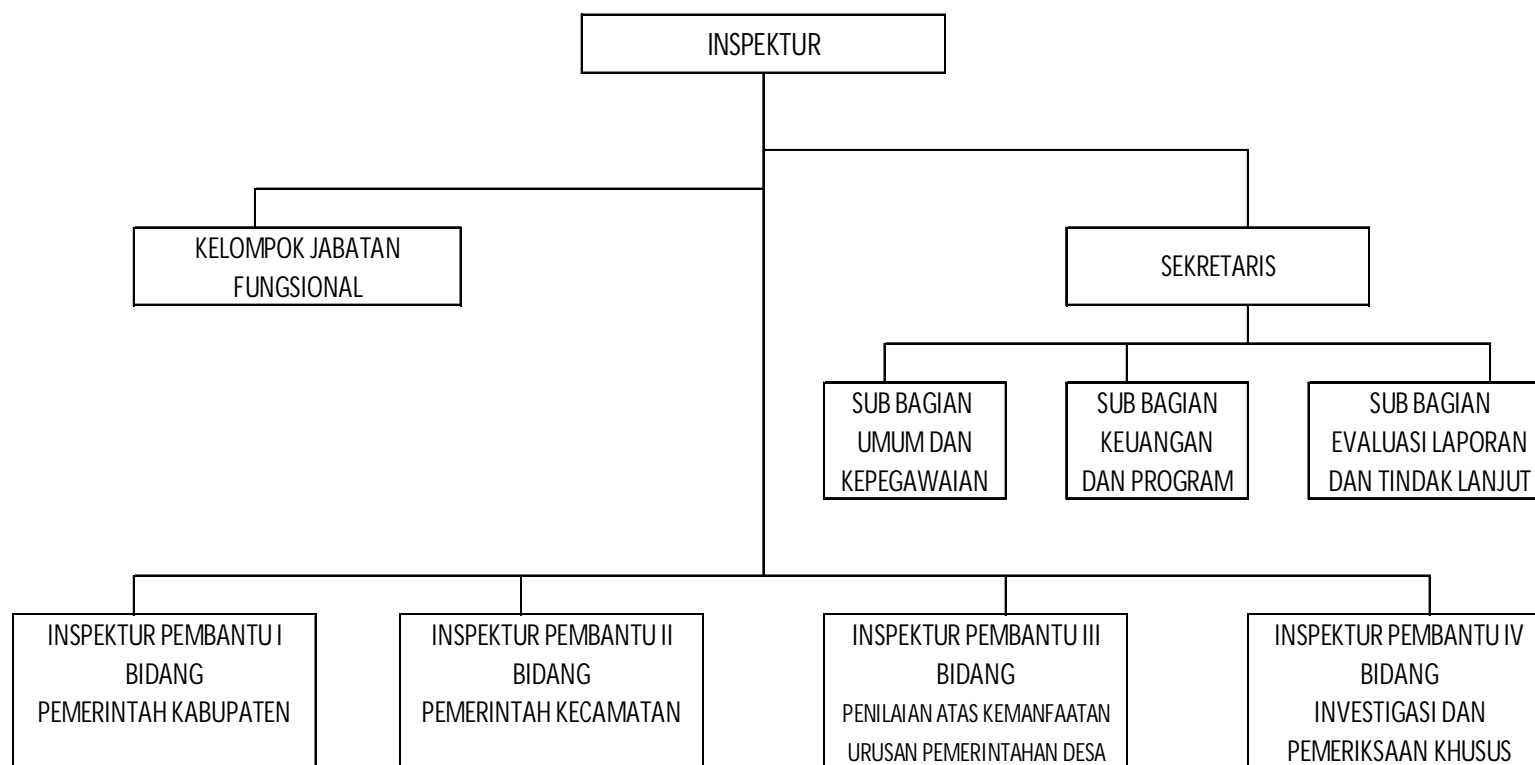
- a. Inspektur;
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Sub Bagian Keuangan dan Program; dan
 - 3) Sub Bagian Evaluasi Laporan dan Tindak Lanjut.
- c. Inspektur Pembantu Wilayah I Bidang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten;
- d. Inspektur Pembantu Wilayah II Bidang Perangkat Daerah Kecamatan dan Pengelolaan Bantuan Operasional Sekolah;
- e. Inspektur Pembantu Wilayah III Bidang Penyelenggaraan Pemerintahan Desa;
- f. Inspektur Pembantu Wilayah IV Bidang Pemeriksaan Dengan Tujuan Tertentu; dan

g. Kelompok Jabatan Fungsional.²⁷

²⁷Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal

Gambar 4.1**Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal²⁸**

²⁸Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal



B. Analisis Deskriptif

Padapenelitian ini dikumpulkan data primer untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengembangansumberdayamanusia, disiplinkerja,danlingkungankerjaterhadap kinerja. Melalui penyebaran kuisisioner kepada 45 responden yang menjadi sampel penelitian. Pada analisis deskriptif ini, data responden dijelaskan melalui data tunggal. Data responden dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian.

1. Umur

Jumlah responden berdasarkan umur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.4

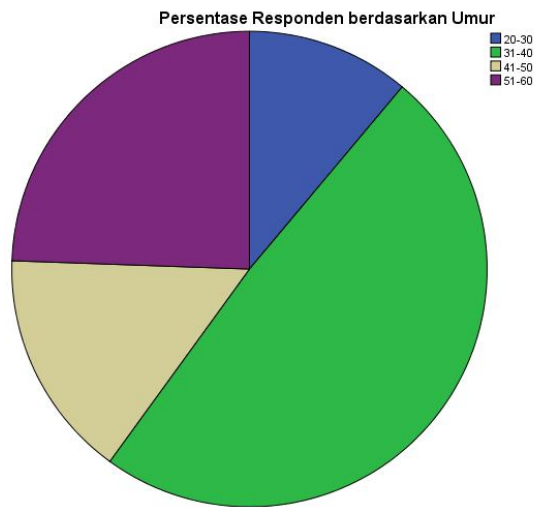
Jumlah Responden Berdasarkan Umur

| No. | Rentang Usia | Frekuensi | Persentase |
|-----|--------------|-----------|------------|
| 1 | 20-30 tahun | 5 | 11,1% |
| 2 | 31-40 tahun | 22 | 48,9% |
| 3 | 41-50 tahun | 7 | 15,6% |
| 4 | 51-60 tahun | 11 | 24,4% |
| | Jumlah | 45 | 100% |

Tabel 4.4 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan umur dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 22 orang atau sebesar 48,9% adalah responden berusia 31-40 tahun kemudian usia 51-60 tahun sebanyak 11 orang atau 24,4% dan usia 41-50 tahun sebanyak 7 orang atau 15,6% kemudian usia 20-30 sebanyak 5 orang atau 11,1%. Jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut:

Gambar. 4.2

Persentase Responden Berdasarkan Umur



Sumber: peneliti (Komputerisasi Gambar)

2. Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.5

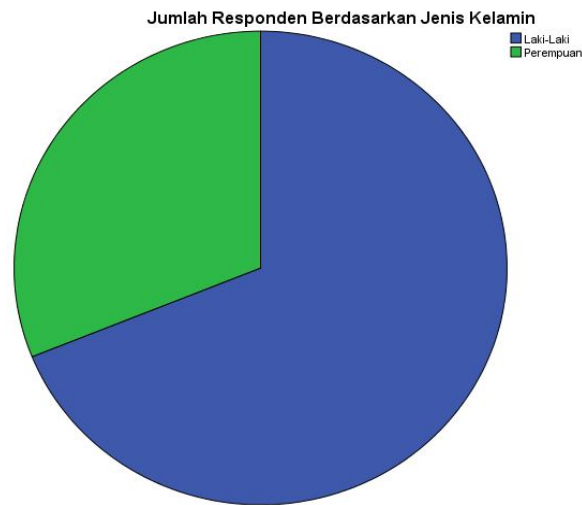
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|-------|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-Laki | 31 | 68,9% |
| 2 | Perempuan | 14 | 31,1% |
| Total | | 45 | 100% |

Tabel 4.5 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan jenis kelamin dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 31 orang atau sebesar 68,9% adalah responden laki-laki dan sisanya adalah responden perempuan yakni sebanyak 14 orang atau sebesar 31,1%. Jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut:

Gambar. 4.3

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: peneliti (Komputerisasi Gambar)

3. Golongan

Jumlah responden berdasarkan golongan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel.4.6

Jumlah Responden Berdasarkan Golongan

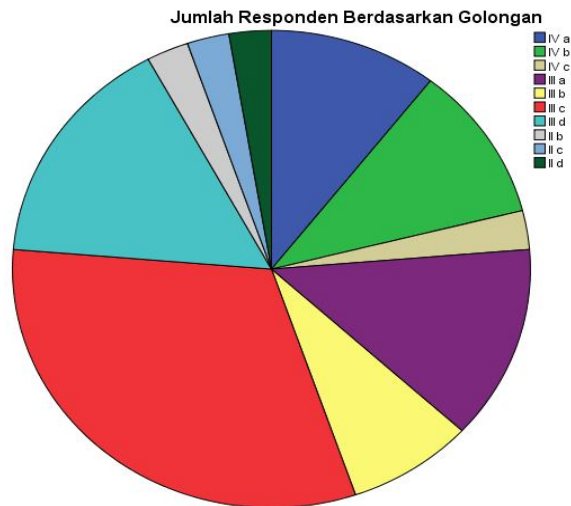
| No. | Golongan | Jumlah | Persentase |
|--------|----------|--------|------------|
| 1 | IV/a | 4 | 8,9% |
| 2 | IV/b | 4 | 8,9% |
| 3 | IV/c | 1 | 2,2 % |
| 4 | III/a | 5 | 11,1% |
| 5 | III/b | 3 | 6,7% |
| 6 | III/c | 12 | 26,7% |
| 7 | III/d | 6 | 13,3% |
| 8 | II/b | 1 | 2,2% |
| 9 | II/c | 1 | 2,2% |
| 10 | II/d | 1 | 2,2% |
| Jumlah | | 38 | 100% |

Tabel 4.6 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan golongan dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 12 orang atau sebesar

26,7% adalah responden golongan III/c dan minoritas responden adalah golongan II/b, II/c, II/d dan IV/c yang masing-masing hanya berjumlah satu orang atau 2,2%. Jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut.

Gambar. 4.4

Persentase Responden Berdasarkan Golongan



Sumber: peneliti (Komputerisasi Gambar)

4. Pendidikan Terakhir

Jumlah responden berdasarkan pendidikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel.4.7

Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

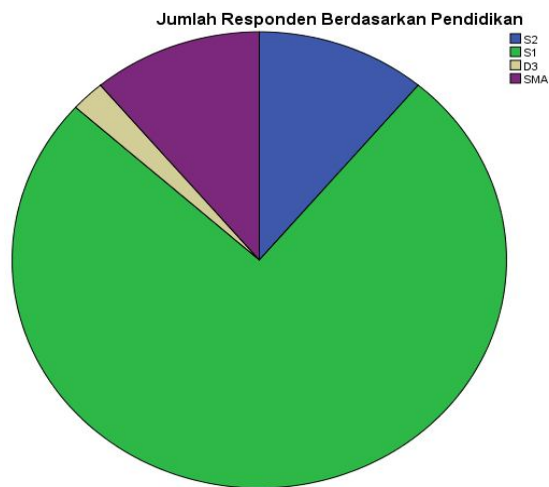
| No. | Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|-----|------------|-----------|------------|
| 1 | S2 | 5 | 11,1% |
| 2 | S1 | 34 | 75,6% |
| 3 | D3 | 1 | 2,2% |

| | | | |
|---|--------|----|-------|
| 4 | SMA | 5 | 11,1% |
| | Jumlah | 45 | 100% |

Tabel 4.7 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan pendidikan dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 34 orang atau sebesar 75,6% adalah responden berpendidikan S1 dan sisanya adalah responden yang berpendidikan S2 sebesar 11,1%, SMA sebesar 11,1% dan D3 sebesar 2,2%. Jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut

Gambar. 4.5

Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber: peneliti (Komputerisasi Gambar)

5. Lama Bekerja

Jumlah responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel.4.8

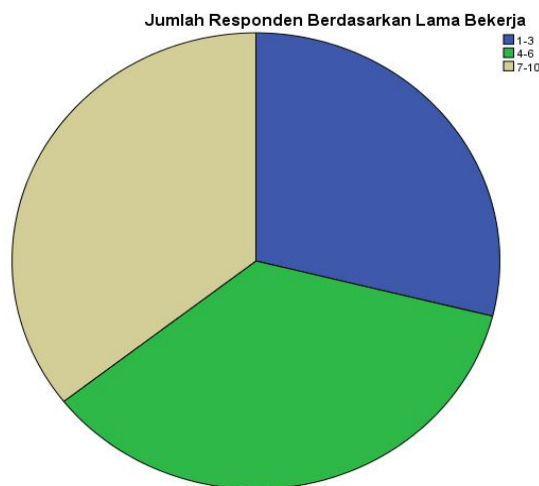
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No. | Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase |
|-----|--------------|-----------|------------|
| 1 | 1-3 tahun | 13 | 28,9% |
| 2 | 4-6 tahun | 16 | 35,6% |
| 3 | 7-10 tahun | 16 | 35,6% |
| | Jumlah | 45 | 100% |

Tabel 4.8 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan lama bekerja dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 16 orang atau sebesar 35,6% adalah responden yang sudah bekerja 4-6 tahun dan 7-10 tahun, 13 orang atau 28,9% adalah responden yang sudah bekerja selama 1-10 tahun. Jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut.

Gambar. 4.6

Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: peneliti (Komputerisasi Gambar)

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kesahihan dan ketepatan instrumen penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu pegawai negeri sipil di Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Adapun yang menjadi sampel penelitian adalah 45 orang. Pengolahan data dilakukan dengan *software* SPSS versi 20.

1. Uji Validitas

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) sebagai berikut:

Tabel. 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

| Item Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
|-----------------|----------|---------|------------|

| | | | |
|--------|-------|--|-------|
| Item 1 | 0,428 | Instrumen valid jika r hitung > r_{tabel} dengan n= 45 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,2940 | Valid |
| Item 2 | 0,543 | | Valid |
| Item 3 | 0,544 | | Valid |
| Item 4 | 0,604 | | Valid |
| Item 5 | 0,485 | | Valid |
| Item 6 | 0,518 | | Valid |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari enam item pernyataan variabel pengembangan sumber daya manusia semua item pernyataan valid maka akan dilakukan pengujian selanjutnya.

Selanjutnya dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel disiplin kerja (X2) sebagai berikut:

Tabel. 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

| Item Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|--|-------------|
| Item 1 | 0,254 | Instrumen valid jika r hitung > r_{tabel} dengan n= 45 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,2940 | Tidak Valid |
| Item 2 | 0,609 | | Valid |
| Item 3 | 0,855 | | Valid |
| Item 4 | 0,798 | | Valid |
| Item 5 | 0,688 | | Valid |
| Item 6 | 0,918 | | Valid |
| Item 7 | 0,789 | | Valid |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari tujuh item pernyataan variabel disiplin kerja ada enam item pernyataan yang valid maka hanya item yang valid akan dilakukan uji selanjutnya.

Selanjutnya dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebagai berikut:

Tabel. 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| Item Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|--|------------|
| Item1 | 0,288 | Instrumen valid jika r hitung > r_{tabel} dengan n= 45 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,2940 | TidakValid |
| Item 2 | 0,515 | | Valid |
| Item 3 | 0,576 | | Valid |
| Item 4 | 0,512 | | Valid |
| Item 5 | 0,617 | | Valid |
| Item 6 | 0,567 | | Valid |
| Item 7 | 0,511 | | Valid |
| Item 8 | 0,352 | | Valid |
| Item 9 | 0,595 | | Valid |
| Item 10 | 0,431 | | Valid |
| Item 11 | 0,628 | | Valid |
| Item 12 | 0,575 | | Valid |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari dua belas item pernyataan variabel lingkungan kerja adasebelas item pernyataan yang valid makahanya item yang valid yangakan dilakukan pengujian selanjutnya.

Selanjutnya dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel kinerja pegawai(Y) sebagai berikut:

Tabel. 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

| Item Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|--|-------------|
| Item1 | 0,629 | Instrumen valid jika r hitung > r_{tabel} dengan n= 45 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,2940 | Valid |
| Item 2 | 0,577 | | Valid |
| Item 3 | 0,731 | | Valid |
| Item 4 | 0,727 | | Valid |
| Item 5 | 0,595 | | Valid |
| Item 6 | 0,066 | | Tidak Valid |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari enam item pernyataan variabel disiplin kerja ada lima item pernyataan yang valid maka hanya item yang valid akan dilakukan uji selanjutnya.

2. Uji Realibilitas

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji realibilitas untuk variabel pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:

Tabel. 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Sumber Daya Manusia

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .801 | 6 |

Dari hasil analisis diperoleh nilai Alpha sebesar 0,801 dan nilai ini lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja diperoleh hasil uji realibilitas sebagai berikut:

Tabel. 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .888 | 6 |

Dari hasil analisis diperoleh nilai Alpha sebesar 0,888 dan nilai ini lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja diperoleh hasil uji realibilitas sebagai berikut:

Tabel. 4.15

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .758 | 11 |

Dari hasil analisis diperoleh nilai Alpha sebesar 0,758 dan nilai ini lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

Selanjutnya untuk variabel kinerja pegawai diperoleh hasil uji realibilitas sebagai berikut:

Tabel. 4.16

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .721 | 5 |

Dari hasil analisis diperoleh nilai Alpha sebesar 0,721 dan nilai ini lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* (K-S).

Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* (K-S) pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel. 4.17

Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 45 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1.22698152 |
| | Absolute | .106 |
| Most Extreme Differences | Positive | .100 |
| | Negative | -.106 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .714 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .688 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai signifikansi sebesar 0,688 maka nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel. 4.18
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 1.288 | 3.373 | | .382 | .705 | | |
| Pengembangan SDM | .160 | .074 | .225 | 2.158 | .037 | .954 | 1.048 |
| DisiplinKerja | .380 | .074 | .541 | 5.165 | .000 | .943 | 1.061 |
| LingkunganKerja | .183 | .061 | .322 | 3.009 | .004 | .903 | 1.108 |

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Jika dilihat dari tabel 4.18 maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* 1,048 untuk variabel pengembangan sumber daya manusia, 1,061 untuk variabel disiplin kerja, dan 1,108 untuk variabel lingkungan kerja dan angka masing-masing variabel < dari 10, dan nilai *Tolerance* 0,954 untuk variabel pengembangan sumber daya manusia, 0,943 untuk variabel disiplin kerja, dan 0,903 untuk variabel lingkungan kerja dan angka masing-masing variabel > dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

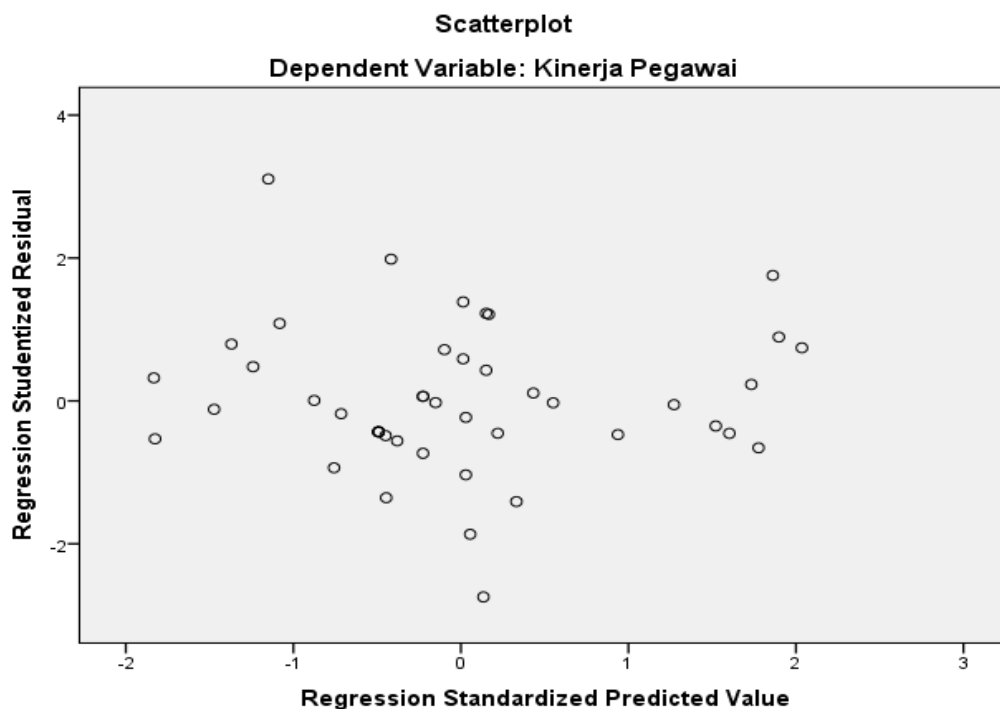
3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar

nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedasitas.

Gambar . 4.7

Hasil Uji Heteroskedasdisitas



Dari gambar 4.7 ciri- ciri pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-titik data tidak hanya mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Maka dapat disimpulkan bahwa ciri- cirinya terpenuhi sehingga dapat dikatakan dalam model regresi pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak terjadi heterokedasdisitas

sehingga uji asumsi klasik heteroskedasdisitas terpenuhi. Maka dalam hal ini dapat dilanjutkan ketahap uji regresi linier berganda.

E. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktianhipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan datayang diperoleh dari kuesioner. Hasil pengolahan data dengan menggunakanprogram SPSS selengkapnyada pada lampiran dan selanjutnya diringkassebagai berikut:

Tabel. 4.19

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.288 | 3.373 | | .382 | .705 |
| Pengembangan SDM | .160 | .074 | .225 | 2.158 | .037 |
| DisiplinKerja | .380 | .074 | .541 | 5.165 | .000 |
| LingkunganKerja | .183 | .061 | .322 | 3.009 | .004 |

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan data tabel 4.19 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,288 + 0,160 + 0,380 + 0,183$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang mudah dipahami sebagai mana berikut ini:

Nilai konstanta sebesar 1,288, berarti jika variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerjadanlingkungan kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 1,288. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tanpa ada variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan sebesar 1,288 dan menunjukkan hasil yang positif.

- $\beta_1 X_1 = 0,160$

Hal ini berarti variabel pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,160 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel pengembangan sumber daya manusia meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,160.

2. $\beta_2 X_2 = 0,380$

Hal ini berarti variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,380 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,380.

3. $\beta_3 X_3 = 0,183$

Hal ini berarti variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,183 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,183.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel. 4.20
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .759 ^a | .576 | .545 | 1.27108 |

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Pengembangan SDM, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Dilihat dari Tabel 4.20 koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,545 atau 54,5% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sisanya 45,5 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian antara lain kompensasi, budaya organisasi, stress kerja, dan gaya kepemimpinan.

2. Uji Parsial (uji t)

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar kinerja pegawai dengan menggunakan angka probabilitas signifikan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya yang diringkas sebagai berikut :

Tabel. 4.21

Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------|------|
| Model | t | Sig. |
| (Constant) | .382 | .705 |
| Pengembangan SDM | 2.158 | .037 |
| Disiplin Kerja | 5.165 | .000 |
| Lingkungan Kerja | 3.009 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu $n =$ jumlah sampel 45 dengan $\alpha = 0,05$ maka didapat t tabel sebesar 2,020. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

- H1: Sig 0,037 < 0,05 dan t hitung 2,158 > t tabel 2,020 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yaitu variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2: Sig 0,000 < 0,05 dan t hitung 5,165 > t tabel 2,020 maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yaitu variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Sig 0,004 < 0,05 dan t hitung 3,009 > t tabel 2,020 maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterimayaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel yaitu pengembangan sumberdayam manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 4.22
Hasil Uji Simultan (uji F)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 90.070 | 3 | 30.023 | 18.583 | .000 ^b |
| Residual | 66.241 | 41 | 1.616 | | |
| Total | 156.311 | 44 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan SDM, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.22 hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 18,583 dan F tabel dengan df1= derajat pembilangan 3 dan df 2 = derajat penyebut 41 dengan taraf 5% maka didapat F tabel sebesar 2,83 berarti F hitung > f tabel. Hasil $p=0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumberdaya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

G. Pembahasan

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Setelah

menganalisa permasalahan yang ditemukan mengenai sumber daya manusia pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal, variabel sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal, dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal menghasilkan t hitung sebesar $2,158 > t$ tabel $2,020$ dan nilai sig sebesar $0,037 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $\beta_1 = 0,160$ hal ini berarti pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai sebesar $0,160$ atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel pengembangan sumber daya manusia meningkat sebesar 1 , maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar $0,160$. Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.

Peneliti menyimpulkan jika pengembangan sumber daya manusia tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis pertama atau H_1 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal menghasilkan t hitung sebesar $5,165 > t$ tabel $2,020$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $\beta_2 = 0,380$. Hal ini berarti variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar

0,380 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,380.

Peneliti menyimpulkan jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal memiliki disiplin kerja yang baik yaitu tepat waktu dalam semua kegiatan. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa hipotesis kedua atau H2 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal menghasilkan t hitung sebesar 3,009 > t tabel 2,020 dan nilai sig = 0,004 < 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $\beta_3 = 0,183$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,183 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,183.

Peneliti menyimpulkan jika lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal memiliki tingkat lingkungan kerja yang nyaman dan baik yaitu kenyamanan, kebersihan dan keramah-tamahan sesama pegawai. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa hipotesis ketiga atau H3 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.

4. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan f hitung dan F tabel maka didapat f hitung (18,583) lebih besar dari f tabel (2,83), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,545 atau 54,5% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sisanya 45,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian. Seperti variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi. Berdasarkan analisa dan data-data diatas menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat atau H4 dalam penelitian ini diterima. Dengan meningkatkan variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapat setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk X_1 sebesar 2,158 lebih besar dari t tabel 2,020 dengan signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Sehingga H_1 yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk X_2 sebesar 5,165 lebih besar dari t tabel 2,020 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Variabel disiplin kerja mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Sehingga H_2 yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk X_3 sebesar 3,009 lebih besar dari t tabel 2,020 dengan signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Sehingga H_3 yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.
4. Pengujian secara bersama-sama, dimana F hitung sebesar 18,583 dan F tabel dengan $df_1 =$ derajat pembilangan 3 dan $df_2 =$ derajat penyebut 41 dengan taraf 5% maka didapat F tabel sebesar 2,83, berarti F hitung $>$ f tabel. Hasil $p = 0,000 < 0,05$. Variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Sehingga H_4 yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis berikan yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja, yaitu antara lain:

1. Saran untuk penelitian lanjutan, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbedasertadengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbedadengan pertanyaan kuesioner penelitian lainnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
2. Lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal harus memperhatikan pengembangan sumber daya manusia yang

ada karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang dilakukan Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal sudah sangat baik, akan tetapi ada baiknya apabila Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal dapat mempertahankan program-program pelatihan saat ini.

Tentunya kinerja pegawai akan lebih baik apabila dapat meningkatkan atau memperbanyak pelatihan yang sesuai dengan *job specification* agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dapat bertambah dari waktu ke waktu.

Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal sebaiknya lebih meningkatkan tingkat disiplin pada pegawai.

Pemimpin sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya. Hal tersebut di maksud supaya pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam suatu instansi pemerintah sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu pihak organisasi juga perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja yang kondusif. Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal perlu melakukan tindakan yang tegas terhadap pedagang yang masuk kantor untuk menawarkan dagangannya dengan intensitas yang sering, tindakan tegas tersebut bisa dilakukan dengan larangan masuk ke kantor pada saat jam kerja berlangsung. Lingkungan kerja yang baik secara langsung akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan Al-Jumanatul Ali. Jakarta: PT. Insan Media Pustaka, 2002.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Fauzia, Ika Yunia. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syariah Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Laporan Kinerja Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT Refika Aditama, 2006.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Noe, Raymond A.; Hollenbeck, John R.; Gerhart Barry; Wright, Patrick M. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Noe, Raymond A.; Hollenbeck, John R.; Gerhart Barry; Wright, Patrick M. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Riani, Asri Laksmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1996.

- Sedarmayanti, Putri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Soehartono, Irawan. *Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial lainnya* Cetakan ke Tiga. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2010
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Thoha, Miftah. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia* Cetak ketiga. Jakarta: Kencana, 2008
- Widari, Tri. *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. UN Y, 2016.
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Zainun, Buchari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Ikrar Mandiri Abadi, 1996.

Lampiran 2

Tabulasi Data Angket

TABULASI DATA ANGKET PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

| R | Item Pernyataan | | | | | | Skor |
|-----|-----------------|---|---|---|---|---|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| R01 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R02 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R03 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|
| R04 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R05 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| R06 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| R07 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R08 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| R09 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| R10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| R11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| R12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| R13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| R14 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| R15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| R16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| R17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 25 |
| R18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| R19 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R20 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| R21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| R23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| R24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| R25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| R26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| R29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| R30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| R32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| R33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R34 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 26 |
| R35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| R36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 |
| R37 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 |
| R38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| R39 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| R40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| R42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| R43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| R44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R45 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 26 |

TABULASI DATA ANGGKET DISIPLIN KERJA

| R | Item Pernyataan | | | | | | | Skor |
|-----|-----------------|---|---|---|---|---|---|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| R01 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| R02 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| R03 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| R04 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| R05 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R06 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| R07 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| R08 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| R09 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| R10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| R11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| R12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 |
| R13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| R14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| R15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| R16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| R17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| R18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| R19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| R20 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| R21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| R22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| R23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| R24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| R25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| R26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| R27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| R28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| R29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| R30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| R31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| R32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| R33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| R34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| R35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| R36 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| R37 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| R38 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| R39 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| R40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| R41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| R42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| R43 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| R44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| R45 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |

TABULASI DATA ANGGKET LINGKUNGAN KERJA

| R | Item Pernyataan | | | | | | | | | | | | Skor |
|-----|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| R01 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| R02 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| R03 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 48 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R04 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| R05 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| R06 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| R07 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| R08 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| R09 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| R10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 49 |
| R11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 52 |
| R12 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 45 |
| R13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| R14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| R15 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 44 |
| R16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 49 |
| R17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| R18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| R19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| R20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| R21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| R22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 50 |
| R23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| R24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| R25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| R26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| R27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| R28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| R29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 49 |
| R30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| R31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| R32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| R33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| R34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 47 |
| R35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 49 |
| R36 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| R37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| R38 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| R39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 47 |
| R40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| R41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| R42 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 40 |
| R43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| R44 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| R45 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 42 |

TABULASI DATA ANGKET KINERJA PEGAWAI

| R | Item Pernyataan | | | | | | Skor |
|-----|-----------------|---|---|---|---|---|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| R01 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| R02 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R03 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|
| R04 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R05 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| R06 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R07 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R08 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R09 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| R10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| R11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| R12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| R13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| R14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| R16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| R17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| R18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| R20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| R21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| R22 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| R23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| R24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| R25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| R26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| R28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| R29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| R30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| R31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| R32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| R33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 22 |
| R35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| R36 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| R37 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 24 |
| R38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 27 |
| R39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 |
| R40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| R42 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 23 |
| R43 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 24 |
| R44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| R45 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 23 |

Lampiran 3
Hasil Uji Validitas

Hasil Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 skor
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

| | item_1 | item_2 | item_3 | item_4 | item_5 | item_6 | skor | |
|--------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| item_1 | Pearson Correlation | 1 | .304 [*] | .412 ^{**} | .642 ^{**} | .395 ^{**} | .387 ^{**} | .428 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | | .043 | .005 | .000 | .007 | .009 | .003 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| item_2 | Pearson Correlation | .304 [*] | 1 | .793 ^{**} | .332 [*] | .186 | .122 | .543 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .043 | | .000 | .026 | .220 | .426 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| item_3 | Pearson Correlation | .412 ^{**} | .793 ^{**} | 1 | .404 ^{**} | .280 | .136 | .544 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .000 | | .006 | .062 | .373 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| item_4 | Pearson Correlation | .642 ^{**} | .332 [*] | .404 ^{**} | 1 | .753 ^{**} | .577 ^{**} | .604 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .026 | .006 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| item_5 | Pearson Correlation | .395 ^{**} | .186 | .280 | .753 ^{**} | 1 | .497 ^{**} | .485 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .220 | .062 | .000 | | .001 | .001 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| item_6 | Pearson Correlation | .387 ^{**} | .122 | .136 | .577 ^{**} | .497 ^{**} | 1 | .518 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .426 | .373 | .000 | .001 | | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| skor | Pearson Correlation | .428 ^{**} | .543 ^{**} | .544 ^{**} | .604 ^{**} | .485 ^{**} | .518 ^{**} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |

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

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

| | | | | | | | | | |
|--------|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| item_6 | Pearson Correlation | .048 | .439** | .856** | .781** | .595** | 1 | .816** | .918** |
| | Sig. (2-tailed) | .753 | .003 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| item_7 | Pearson Correlation | -.037 | .357* | .859** | .573** | .335* | .816** | 1 | .789** |
| | Sig. (2-tailed) | .807 | .016 | .000 | .000 | .024 | .000 | | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| skor | Pearson Correlation | .254 | .609** | .855** | .798** | .688** | .918** | .789** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .092 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |

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

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

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|----|
| N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | |
| skor | Pearson Correlation | .288 | .515** | .576** | .512** | .617** | .567** | .511** | .352* | .595** | .431** | .628** | .575** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .055 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .018 | .000 | .003 | .000 | .000 | |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |

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

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

Hasil Validitas Kinerja Pegawai

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 skor
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

| | item_1 | item_2 | item_3 | item_4 | item_5 | item_6 | skor |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| item_1 | Pearson Correlation | 1 | .521** | .200 | .203 | .518** | .629** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .187 | .181 | .000 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| item_2 | Pearson Correlation | .521** | 1 | .135 | .292 | .467** | .577** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .377 | .052 | .001 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| item_3 | Pearson Correlation | .200 | .135 | 1 | .704** | .346* | .731** |
| | Sig. (2-tailed) | .187 | .377 | | .000 | .020 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |

| | | | | | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| item_4 | Pearson Correlation | .203 | .292 | .704** | 1 | .123 | -.080 | .727** |
| | Sig. (2-tailed) | .181 | .052 | .000 | | .420 | .601 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| item_5 | Pearson Correlation | .518** | .467** | .346* | .123 | 1 | -.242 | .595** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .020 | .420 | | .109 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| item_6 | Pearson Correlation | -.213 | -.285 | -.092 | -.080 | -.242 | 1 | .066 |
| | Sig. (2-tailed) | .160 | .058 | .546 | .601 | .109 | | .667 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| skor | Pearson Correlation | .629** | .577** | .731** | .727** | .595** | .066 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .667 | |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |

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

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

Lampiran 4
HasilUjiReliabilitas

HasilUjiReliabilitasVariabelPengembangan SDM

```
RELIABILITY
/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 45 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 45 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .801 | 6 |

HasilUjiReliabilitasVariabelDisiplinKerja

```
RELIABILITY
/VARIABLES=item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 45 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 45 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .888 | 6 |

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

RELIABILITY

```
/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9  
item_10 item_11 item_12  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Valid | | 45 | 100.0 |
| Cases | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 45 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .758 | 11 |

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

RELIABILITY

```
/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Valid | | 45 | 100.0 |
| Cases | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 45 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .721 | 5 |

Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3
/SAVE RESID.
```

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 45 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1.22698152 |
| | Absolute | .106 |
| Most Extreme Differences | Positive | .100 |
| | Negative | -.106 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .714 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .688 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 1.288 | 3.373 | | .382 | .705 | | |
| Pengembangan SDM | .160 | .074 | .225 | 2.158 | .037 | .954 | 1.048 |
| Disiplin Kerja | .380 | .074 | .541 | 5.165 | .000 | .943 | 1.061 |
| Lingkungan Kerja | .183 | .061 | .322 | 3.009 | .004 | .903 | 1.108 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 6
Regresi Linear Berganda

Uji Determinan
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .759 ^a | .576 | .545 | 1.27108 |

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Pengembangan SDM, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Uji Parsial (uji t)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.288 | 3.373 | | .382 | .705 |
| | Pengembangan SDM | .160 | .074 | .225 | 2.158 | .037 |
| | DisiplinKerja | .380 | .074 | .541 | 5.165 | .000 |
| | LingkunganKerja | .183 | .061 | .322 | 3.009 | .004 |

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 90.070 | 3 | 30.023 | 18.583 | .000 ^b |
| | Residual | 66.241 | 41 | 1.616 | | |
| | Total | 156.311 | 44 | | | |

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Pengembangan SDM, DisiplinKerja

Lampiran 7

R Tabel

| df= (N-2) | Tingkat Signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|-----------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.25 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat Signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |

| | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98 | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99 | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

Lampiran 8

Tabel Nilai t

| d.f | $t_{0.10}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.025}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ | d.f |
|------------|------------|--------------|--------------|------------|-------------|------------|
| 1 | 3,078 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63, 657 | 1 |
| 2 | 1,886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 | 2 |
| 3 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,841 | 3 |
| 4 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 4,604 | 4 |
| 5 | 1,476 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,032 | 5 |
| 6 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 | 6 |
| 7 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 | 7 |
| 8 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 | 8 |
| 9 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,250 | 9 |
| 10 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,169 | 10 |
| 11 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,106 | 11 |
| 12 | 1,356 | 1,782 | 2,179 | 2,681 | 3,055 | 12 |
| 13 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 | 13 |
| 14 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 | 14 |
| 15 | 1,341 | 1,753 | 2,131 | 2,602 | 2,947 | 15 |
| 16 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 | 16 |
| 17 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 | 17 |
| 18 | 1,330 | 1,734 | 2,101 | 2,552 | 2,878 | 18 |
| 19 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 | 19 |
| 20 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 | 20 |
| 21 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 | 21 |
| 22 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 | 22 |
| 23 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 | 23 |
| 24 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 | 24 |
| 25 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 | 25 |
| 26 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 | 26 |
| 27 | 1,314 | 1,703 | 2,052 | 2,473 | 2,771 | 27 |
| 28 | 1,313 | 1,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 | 28 |
| 29 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 | 29 |
| 30 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 | 30 |
| 31 | 1,309 | 1,696 | 2,040 | 2,453 | 2,744 | 31 |
| 32 | 1,309 | 1,694 | 2,037 | 2,449 | 2,738 | 32 |
| 33 | 1,308 | 1,692 | 2,035 | 2,445 | 2,733 | 33 |
| 34 | 1,307 | 1,691 | 2,032 | 2,441 | 2,728 | 34 |
| 35 | 1,306 | 1,690 | 2,030 | 2,438 | 2,724 | 35 |
| 36 | 1,306 | 1,688 | 2,028 | 2,434 | 2,719 | 36 |
| 37 | 1,305 | 1,687 | 2,026 | 2,431 | 2,715 | 37 |
| 38 | 1,304 | 1,686 | 2,024 | 2,429 | 2,712 | 38 |
| 39 | 1,303 | 1,685 | 2,023 | 2,426 | 2,708 | 39 |
| 40 | 1,303 | 1,684 | 2,021 | 2,423 | 2,704 | 40 |
| 41 | 1,303 | 1,683 | 2,020 | 2,421 | 2,701 | 41 |
| 42 | 1,302 | 1,682 | 2,018 | 2,418 | 2,698 | 42 |
| 43 | 1,302 | 1,681 | 2,017 | 2,416 | 2,695 | 43 |
| 44 | 1,301 | 1,680 | 2,015 | 2,414 | 2,692 | 44 |
| 45 | 1,301 | 1,679 | 2,014 | 2,412 | 2,690 | 45 |
| 46 | 1,300 | 1,679 | 2,013 | 2,410 | 2,687 | 46 |
| 47 | 1,300 | 1,678 | 2,012 | 2,408 | 2,685 | 47 |
| 48 | 1,299 | 1,677 | 2,011 | 2,407 | 2,682 | 48 |
| 49 | 1,299 | 1,677 | 2,010 | 2,405 | 2,680 | 49 |
| 50 | 1,299 | 1,676 | 2,009 | 2,403 | 2,678 | 50 |
| 51 | 1,298 | 1,675 | 2,008 | 2,402 | 2,676 | 51 |
| 52 | 1,298 | 1,675 | 2,007 | 2,400 | 2,674 | 52 |

| | | | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| 53 | 1,298 | 1,674 | 2,006 | 2,399 | 2,672 | 53 |
| 54 | 1,297 | 1,674 | 2,005 | 2,397 | 2,670 | 54 |
| 55 | 1,297 | 1,673 | 2,004 | 2,396 | 2,668 | 55 |
| 56 | 1,297 | 1,673 | 2,003 | 2,395 | 2,667 | 56 |
| 57 | 1,297 | 1,672 | 2,002 | 2,394 | 2,665 | 57 |
| 58 | 1,296 | 1,672 | 2,002 | 2,392 | 2,663 | 58 |
| 59 | 1,296 | 1,671 | 2,001 | 2,391 | 2,662 | 59 |
| 60 | 1,296 | 1,671 | 2,000 | 2,390 | 2,660 | 60 |
| 61 | 1,296 | 1,670 | 2,000 | 2,389 | 2,659 | 61 |
| 62 | 1,295 | 1,670 | 1,999 | 2,388 | 2,657 | 62 |
| 63 | 1,295 | 1,669 | 1,998 | 2,387 | 2,656 | 63 |
| 64 | 1,295 | 1,669 | 1,998 | 2,386 | 2,655 | 64 |
| 65 | 1,295 | 1,669 | 1,997 | 2,385 | 2,654 | 65 |
| 66 | 1,295 | 1,668 | 1,997 | 2,384 | 2,652 | 66 |
| 67 | 1,294 | 1,668 | 1,996 | 2,383 | 2,651 | 67 |
| 68 | 1,294 | 1,668 | 1,995 | 2,382 | 2,650 | 68 |
| 69 | 1,294 | 1,667 | 1,995 | 2,382 | 2,649 | 69 |
| 70 | 1,294 | 1,667 | 1,994 | 2,381 | 2,648 | 70 |
| 71 | 1,294 | 1,667 | 1,994 | 2,380 | 2,647 | 71 |
| 72 | 1,293 | 1,666 | 1,993 | 2,379 | 2,646 | 72 |
| 73 | 1,293 | 1,666 | 1,993 | 2,379 | 2,645 | 73 |
| 74 | 1,293 | 1,666 | 1,993 | 2,378 | 2,644 | 74 |
| 75 | 1,293 | 1,665 | 1,992 | 2,377 | 2,643 | 75 |
| 76 | 1,293 | 1,665 | 1,992 | 2,376 | 2,642 | 76 |
| 77 | 1,293 | 1,665 | 1,991 | 2,376 | 2,641 | 77 |
| 78 | 1,292 | 1,665 | 1,991 | 2,375 | 2,640 | 78 |
| 79 | 1,292 | 1,664 | 1,990 | 2,374 | 2,640 | 79 |
| 80 | 1,292 | 1,664 | 1,990 | 2,374 | 2,639 | 80 |
| 81 | 1,292 | 1,664 | 1,990 | 2,373 | 2,638 | 81 |
| 82 | 1,292 | 1,664 | 1,989 | 2,373 | 2,637 | 82 |
| 83 | 1,292 | 1,663 | 1,989 | 2,372 | 2,636 | 83 |
| 84 | 1,292 | 1,663 | 1,989 | 2,372 | 2,636 | 84 |
| 85 | 1,292 | 1,663 | 1,988 | 2,371 | 2,635 | 85 |
| 86 | 1,291 | 1,663 | 1,988 | 2,370 | 2,634 | 86 |
| 87 | 1,291 | 1,663 | 1,988 | 2,370 | 2,634 | 87 |
| 88 | 1,291 | 1,662 | 1,987 | 2,369 | 2,633 | 88 |
| 89 | 1,291 | 1,662 | 1,987 | 2,369 | 2,632 | 89 |
| 90 | 1,291 | 1,662 | 1,987 | 2,368 | 2,632 | 90 |
| 91 | 1,291 | 1,662 | 1,986 | 2,368 | 2,631 | 91 |
| 92 | 1,291 | 1,662 | 1,986 | 2,368 | 2,630 | 92 |
| 93 | 1,291 | 1,661 | 1,986 | 2,367 | 2,630 | 93 |
| 94 | 1,291 | 1,661 | 1,986 | 2,367 | 2,629 | 94 |
| 95 | 1,291 | 1,661 | 1,985 | 2,366 | 2,629 | 95 |
| 96 | 1,290 | 1,661 | 1,985 | 2,366 | 2,628 | 96 |
| 97 | 1,290 | 1,661 | 1,985 | 2,365 | 2,627 | 97 |
| 98 | 1,290 | 1,661 | 1,984 | 2,365 | 2,627 | 98 |
| 99 | 1,290 | 1,660 | 1,984 | 2,365 | 2,626 | 99 |
| Inf. | 1,290 | 1,660 | 1,984 | 2,364 | 2,626 | Inf. |

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Nama : SitiPatimah
Nim : 53144001
Tempat/tanggallahir : Parbangunan, 17 Agustus 1996
JenisKelamin : Perempuan
Alamat : DalanLidang, Kec. Panyabungan Kota, Kab.
Mandailing Natal
Agama : Islam
No. Telp : 082167644269

II. NamaOrangtua
Nama Ayah : AlmPoniman
Pekerjaan : -
NamaIbu : LeliWartini
Pekerjaan : Petani

RIWAYATPENDIDIKAN

1. Tahun 2002-2008 : SDN 142590 DalanLidang
2. Tahun 2008-2011 : Madrasah TsanawiyahNegeriPanyabungan
3. Tahun 2011-2014 : SMK Negeri 1 Panyabungan

Lampiran 9

F Tabel

| Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| df untuk penyebut (N2) | df untuk penyebut (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|------|------|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

