

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

**AMSAR
NIM. 4022016087**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
2022 M/1444 H**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur)**

Oleh:

Amsar

NIM: 4022016087

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah

Langsa, 19 Januari 2022

Pembimbing I

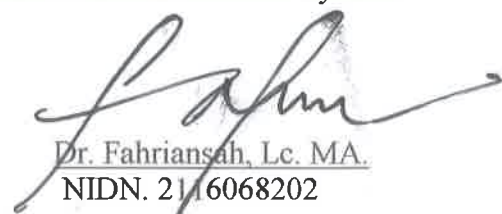

Dr. Abdul Hamid, MA.
NIP. 19730731 200801 1 007

Pembimbing II


Zikriatul Ulya, S.E., M.Si.
NIDN. 2024029102

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Dr. Fahriansah, Lc. MA.
NIDN. 2116068202

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur)” an. Amsar, NIM 4022016087 Program Studi Ekonomi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 08 Februari 2022. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah.

Langsa, 21 Februari 2022

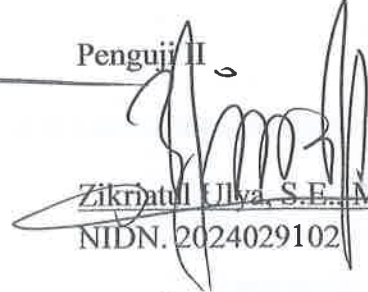
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa


Penguji I


Dr. Syamsul Rizal, S.HI., M.SI.
NIP. 19781215 200812 1 002

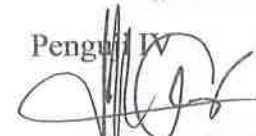
Penguji II


Zikriatul Ulya, S.E., M.Si.
NIDN. 2024029102

Penguji III


Dr. Iskandar, M. CL.
NIP. 19650616 199503 1 002

Penguji IV


Nanda Safarida, M.E.
NIP. 1983112 201903 2 005

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa




Dr. Iskandar, M. CL.
NIP. 19650616 199503 1 002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amsar
NIM : 4022016087
Tempat, Tanggal Lahir : Langsa, 20 Juni 1997
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Dusun Bakti, Birem Rayeuk.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur)”** benar hasil karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebut sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Langsa, 26 Januari 2022

Yang membuat pernyataan



MOTTO

“Jadilah pemaaf dan suruhlah orang mengerjakan yang makruf, serta jangan pedulikan orang-orang yang bodoh”
(QS. Al-A’raf : 199)

**“Ilmu itu lebih baik dari kekayaan, karena kekayaan
itu harus kamu jaga, sedangkan ilmu yang akan
menjagamu”
(Ali bn Abi Thalib)**

الطُّهُورُ شَطْرُ الْإِيمَانِ

"Kesucian itu adalah setengah dari iman."

(HR Muslim)

ABSTRAK

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mendorong peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan dikumpulkan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Lingkungan Hidup UPT. Birem Bayeun yaitu sebanyak 118 karyawan dan kemudian seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Alat analisis data yang digunakan adalah metode asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur ditunjukkan dengan nilai koefisien Disiplin Kerja (X_1) bertanda positif yaitu 0,619 dan *p-value* kurang dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). (2) Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur ditunjukkan dengan nilai koefisien Komitmen Kerja (X_2) bertanda positif yaitu 0,326 dan *p-value* kurang dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). (3) Disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur ditunjukkan nilai *p-value* kurang dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,427 atau 42,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 42,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komitmen kerja, sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The many factors that influence employee performance encourage researchers to find out how the influence of work discipline and work commitment either partially or simultaneously on employee performance at the Environmental Service of East Aceh Regency. This research belongs to the type of quantitative descriptive research and data is collected through questionnaires. The population in this study were all employees of the UPT. Birem Bayeun Environmental Service as many as 118 employees and then the entire population is used as a sample. The data analysis tool used is the classical assumption method, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that: (1) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Environmental Service Office of East Aceh Regency as indicated by the Work Discipline coefficient (X_1) which is positive, namely 0,619 and the p-value is less than the significance level ($0,000 < 0,05$). (2) Work commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Environmental Service of East Aceh Regency as indicated by the coefficient of Work Commitment (X_2) which is positive, namely 0,326 and the p-value is less than the significance level ($0,000 < 0,05$). (3) Work discipline and work commitment have a significant effect on employee performance at the Environmental Service of East Aceh Regency, as shown by the p-value less than the significance level ($0,000 < 0,05$). And the value of the coefficient of determination (R^2) is 0,427 or 42,7%. This value shows that 42,7% of employee performance is influenced by work discipline and work commitment, while the remaining 57,3% is influenced by independent variables that are not examined.

Keywords: Work Discipline, Work Commitment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam, yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga proposal skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur)”** ini dapat terselesaikan. Selawat serta salam semoga terlimpahkan kepada Rasulullah SAW, yang diutus untuk membawa syariah yang mudah, penuh rahmat dan membawa keselamatan dalam kehidupan dunia dan akhirat.

Dalam pembuatan skripsi ini, peneliti sangat berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materiil maupun spiritual sehingga pembuatan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu perkenankan peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Abdul Aziz dan Ibunda Linawati yang selalu sabar dalam mendidik, memberikan nasihat dan doa yang tiada henti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terimakasih cinta dan kasih sayang yang tiada terlupakan.
2. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA. selaku rektor IAIN Langsa.
3. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M.Cl. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
4. Bapak Fahriansah, Lc., MA. selaku ketua jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
5. Bapak Abdul Hamid, M.A. selaku pembimbing I yang telah memberikan arahan dalam penelitian skripsi ini.
6. Ibu Zikriatul Ulya, S.E., M.Si. selaku pembimbing II yang dengan sabar memberikan pengarahan, saran, dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan.
7. Kakak-kakak dan adikku yang selalu mendukung dan memberi nasehat tiada henti.

8. Semua sahabat-sahabatku dan teman-teman tercinta yang selalu tulus membantu dan setia menemani.
9. Semua pihak terkait yang telah memberikan bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penghargaan dan apresiasi layak diberikan kepada semua pihak yang telah membantu selama pembuatan berlangsung sehingga terrealisasikanlah skripsi ini. Akhirnya peneliti menyerahkan diri kepada Allah SWT. seraya memohon taufik dan hidayah-Nya semoga karya ini bermanfaat bagi para pembaca.

Langsa, 26 Januari 2022

Peneliti

Amsar

TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	Es (Dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (Dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (Dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es (Dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	De (Dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te
ظ	Za	Ẓ	Zet (Dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik (Diatas)
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	‘	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	a
ـِ	Kasrah	I	i
ـُ	Dammah	U	u

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf. Yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـَي	fathah dan ya	ai	a dan i
ـَو	fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

Kataba	=	كَتَبَ
Fa'ala	=	فَعَلَ
Zakira	=	ذَكَرَ
Yazhabu	=	يَذْهَبُ
Suila	=	سُئِلَ
Kaifa	=	كَيْفَ
Haula	=	هَوْلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Harakat	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـَا / اِ	fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
ـِي	kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
ـُو	dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

Qāla	=	قَالَ
Ramā	=	رَمَى
Qīla	=	قِيلَ
Yaqūlu	=	يَقُولُ

4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

- Ta marbutah hidup
Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah / t / .
- Ta marbutah mati
Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah / h / .
- Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang **al** serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan **ha (h)**.

Contoh:

Rauḍah al-Aṭfal / Rauḍhatul aṭfal	=	رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
al-Madīnah al-Munawwarah / al-Madīnatul-Munawwarah	=	الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
Ṭalḥah	=	طَلْحَةَ

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam 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 diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

Rabbana	=	رَبَّنَا
Nazzala	=	نَزَّلَ
al-Birr	=	الْبِرُّ
al-Ḥajj	=	الْحَجُّ
Nu'imma	=	نُعْمٌ

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

- Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah
Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf / ل / diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah
Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan didepan dn sesuai dengan bunyinya.

ar-Rajulu	=	الرَّجُلُ
as-Sayyidatu	=	السَّيِّدَةُ
asy-Syamsu	=	الشَّمْسُ
al-Qalamu	=	القَلَمُ
al-Badī'u	=	البَدِيعُ
al-Jalālu	=	الجَلَلُ

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah di transliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Ta'khuzūna	=	تَأْخُذُونَ
an-Nau'	=	النَّوْأ'
Syai'un	=	شَيْءٌ
Inna	=	إِنَّ
Umirtu	=	أُمِرْتُ
Akala	=	أَكَلَ

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

Wa innalāha lahuwa khairurrāziqīn	=	وَ إِنَّ اللَّهَ لَ هُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ
Fa aful- kaila wa-mīzān	=	فَأَوْفُ الكَيْلِ وَ مِيزَانَ
Ibrāhīmul- Khalil	=	إِبْرَاهِيمَ الخَلِيلِ
Bismillāhi majrehā wa mursāhā	=	بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَةً وَ مَرْسَاهَا

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama dari iru didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetep huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

Wa mā Muhammadun illa rasūl = وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ
Alhamdu lillāhi rabbil-‘ālamīn = الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Pengunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arab-nya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

Lillāhil-amru jamī’an = لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعٌ
Wallāahu bikulli syaiin ‘alīm = وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

LEMBR JUDUL	1
PERSETUJUAN	1
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
1.7. Sistematika Pembahasan	7
BAB II KAJIAN TEORITIS	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2. Disiplin Kerja	13
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	13
2.2.2. Indikator Disiplin Kerja	14
2.2.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	15
2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.2.5. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam	16
2.3. Komitmen Kerja.....	17
2.3.1. Pengertian Komitmen Kerja.....	17
2.3.2. Indikator Komitmen Kerja	18
2.3.3. Jenis-Jenis Komitmen Kerja.....	19
2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja.....	20
2.3.5. Komitmen Kerja Dalam Perspektif Islam	21
2.4. Kinerja Karyawan	22
2.4.1. Pengertian Kinerja.....	22
2.4.2. Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.4.3. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan	24
2.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	25

2.4.5. Kinerja Dalam Perspektif Islam	25
2.5. Penelitian Terdahulu	27
2.6. Kerangka Teori.....	30
2.7. Hipotesis.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1. Jenis dan Sifat Penelitian.....	32
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
3.3. Populasi dan Sampel	32
3.3.1. Populasi	32
3.3.2. Sampel.....	33
3.4. Teknik Pengumpulan Data	33
3.5. Jenis dan Sumber Data	34
3.6. Identifikasi dan Operasional Variabel.....	35
3.6.1. Identifikasi Variabel Penelitian	35
3.6.1.1. Variabel Bebas (<i>Independen</i>)	35
3.6.1.2. Variabel Terikat (<i>Dependen</i>)	35
3.6.2. Definisi Operasional.....	35
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas	37
3.7.1. Uji Validitas	37
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	38
3.8. Uji Asumsi Klasik	39
3.8.1. Uji Normalitas	39
3.8.2. Uji Linearitas.....	39
3.8.3. Uji Multikolinearitas	40
3.8.4. Uji Heterokedastisitas	40
3.8.5. Uji Autokorelasi	41
3.9. Teknik Analisis Deskriptif Statistik Kuantitatif.....	41
3.10. Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.11. Uji Hipotesis	43
3.11.1. Uji Parsial (Uji T).....	43
3.11.2. Uji Simultan (Uji F)	43
3.11.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1. Hasil Penelitian	45
4.1.1. Keadaan Umum Unit Pelaksana Teknis (UPT) Birem Bayeun Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur	45
4.1.2. Deskripsi Data Penelitian	46
4.1.3. Penjelasan Responden atas Variabel Penelitian	49
4.1.3.1. Penjelasan Responden atas Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	49
4.1.3.2. Penjelasan Responden atas Variabel Komitmen Kerja (X_2)	51
4.1.3.3. Penjelasan Responden atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	52
4.1.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.1.4.1. Hasil Uji Validitas	54
4.1.4.2. Hasil Uji Reliabilitas	56

4.1.5. Hasil Uji Asumsil Klasik.....	57
4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas.....	57
4.1.5.2. Hasil Uji Linearitas.....	58
4.1.5.3. Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
4.1.5.4. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	60
4.1.5.5. Hasil Uji Autokorelasi.....	62
4.1.6. Hasil Analisis Regresi.....	63
4.1.6.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
4.1.6.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	64
4.1.7. Hasil Uji Hipotesis.....	65
4.1.7.1. Hasil Uji Parsial (Uji T).....	65
4.1.7.2. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	66
4.2. Pembahasan.....	67
BAB V PENUTUP.....	71
5.1. Kesimpulan.....	71
5.2. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	77
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Kuesioner	34
Tabel 3.2 Definsi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Analisis Statistik Deskriptif pada Kategori.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	48
Tabel 4.5 Penjelasan Responden atas Variabel Disiplin Kerja (X_1)	49
Tabel 4.6 Penjelasan Responden atas Variabel Komitmen Kerja (X_2).....	51
Tabel 4.7 Penjelasan Responden atas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Kerja	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi	62
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
Tabel 4.18 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	65
Tabel 4.19 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	30
Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot.....	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2: Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	80
Lampiran 3: Data Tabulasi Kuesioner	83
Lampiran 4: Hasil Uji Asumsi Klasik dan Regresi.....	86
Lampiran 5: Tabel R	90
Lampiran 6: Surat Keputusan Dekan Tentang Penetapan Pembimbing	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan perusahaan/instansi, keberhasilan instansi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam instansi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi tidak akan berjalan. Oleh karena itu hendaknya instansi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan instansi.¹

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Lingkungan Hidup, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, dimana Kepala Dinas memiliki tanggung jawab kepada

¹ Nazmi Sarah Lukman dan Adolfina, *Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Manado*, (Jurnal EMBA Vol. 3, No.1, Maret 2015), h. 104.

Bupati melalui Sekretaris Daerah.² Dinas Lingkungan Hidup harus mempersiapkan sumber daya manusia yang profesional dalam setiap menjalankan tugas dan fungsinya karena setiap karyawan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga karyawan harus meningkatkan kinerja agar dapat tercapai tujuan instansi.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.³ Seperti halnya yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Bupati Aceh Timur H.Hasballah bin H.M. Thaib, S.H., mengevaluasi kinerja Dinas Lingkungan Hidup salah satunya terkait kebersihan dan penataan taman. Bupati yang akrab disapa Rocky tersebut mengatakan bahwa jumlah tenaga kebersihan yang dikontrak mencapai ratusan orang, ditambah lagi dengan PNS yang ditugaskan sebagai tenaga kebersihan, namun sampah masih terlihat menumpuk dimana-mana.⁴ Permasalahan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur masih belum optimal.

Salah satu aspek lain yang perlu disoroti dalam manajemen sumber daya manusia adalah aspek disiplin kerja. Kemampuan dan kecakapan karyawan akan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan kerja karyawan

² Peraturan Bupati Aceh Timur Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

³ Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, (Jurnal Economica: Review of Business and Economic Studies Vol. 9, No. 2, 2013), h. 192.

⁴ Cybertech Labx, *Tata Kelola Sampah di Aceh Timur Masih Amburadul*, <https://klikkabar.com/2019/tata-kelola-sampah-di-aceh-timur-masih-amburadul/>, diunduh tanggal 13 Maret 2021.

dalam mewujudkan tujuan.⁵ Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁶ Kedisiplinan diperlukan guna memastikan kebenaran dan konsistensi karyawan dalam proses kerjanya. Setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan seluruh tugas dan tanggungjawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat dan tepat sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur yaitu mengenai tidak teraturnya para karyawan dalam masuk jam kerja. Hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur menjadi kurang optimal. Keterlambatan karyawan saat kerja berdampak pada lambatnya tugas yang diselesaikan oleh para karyawan.⁷

Kinerja dari setiap karyawan pada suatu instansi menentukan kinerja instansi tersebut secara keseluruhan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan instansi.⁸

Mendayagunakan sumber daya manusia dalam instansi sangatlah penting. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak

⁵ Taufiqurokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009), h. 72.

⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2008), h. 193.

⁷ Hasil Wawancara Bapak Herwansyah (Koordinator di UPT. Birem Bayeun, tanggal 29 Maret 2021, pukul 10.31 WIB).

⁸ Heny Sidanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, (Jurnal JIBEKA, Vol. 9, No. 1, 2015), h. 45.

ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Oleh karena itu, instansi dituntut memiliki komitmen saling mendukung tercapainya baik tujuan instansi maupun tujuan pribadi. Komitmen kerja dapat tercipta jika instansi memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi, dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.⁹

Komitmen kerja berkaitan dengan sikap yang berhubungan dengan instansi tempat mereka bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan instansi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Komitmen dibutuhkan oleh instansi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam instansi dapat terjaga dengan baik. Hal ini disebabkan pegawai dengan komitmen kerja yang tinggi akan mampu mencapai kinerja yang tinggi serta menunjukkan dedikasi dan dukungan yang kuat dalam pencapaian tujuan instansi.¹⁰

Namun pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur, komitmen kerja karyawan masih belum terlihat baik. Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat 12 dari 20 orang karyawan yang memilih meninggalkan instansi apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Hal tersebut berarti bahwa kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.¹¹

Rendahnya komitmen para karyawan akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan, akibatnya terjadi ketidaksiplinan karyawan, selanjutnya

⁹ Masram dan Muah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2016), h. 88.

¹⁰ *Ibid*, h. 89.

¹¹ Hasil Pra Riset, Tanggal 23 Maret 2021, Pukul 10.18 WIB.

tidak ada kesiapan individu dalam menerima berbagai tantangan dan tanggungjawab pekerjaan hal ini menyebabkan pengembangan diri dan kreativitas karyawan menjadi menurun.¹²

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian pada latar belakang masalah di atas, berikut identifikasi masalah yang dapat diuraikan, diantaranya adalah:

1. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.
2. Komitmen kerja mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.
3. Disiplin kerja dan komitmen kerja mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

1.3. Batasan Masalah

Batasan permasalahan yang diangkat peneliti dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, komitmen kerja, dan kinerja karyawan.

¹² Masram dan Muah, *Manajemen Sumber Daya ...*, h. 88.

2. Penelitian ini berfokus pada Dinas Lingkungan Hidup Unit Pelaksana Teknis (UPT) Birem Bayeun.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur?
2. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur?

1.5. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk banyak orang, adapun hal yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dan bisa digunakan untuk mengkaji secara ilmiah tentang pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerjaterhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

2. Bagi Pihak Terkait

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menentukan dasar kebijakan instansi dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

3. Bagi Masyarakat/ Pihak Lain

Sebagai bahan informasi dan referensi bagi yang membutuhkan pada masa yang akan datang untuk lebih menciptakan kinerja yang lebih baik

1.7. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini akan disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri atas 5 bab, yaitu:

1. Bab I memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.
2. Bab II menjelaskan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka teori, serta perumusan hipotesis.
3. Bab III menjelaskan tentang pendekatan penelitian, Lokasi dan waktu penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis

dan sumber data, teknik pengumpulan data serta teknik pengujian instrumen penelitian yang digunakan.

4. Bab IV berisi tentang hasil analisis dan pembahasan yang berisi deskripsi objek penelitian dan analisis data serta pembahasan.
5. Bab V memaparkan kesimpulan terhadap hasil penelitian serta saran dan rekomendasi dari temuan-temuan yang didapat dalam penelitian hingga diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan terhadap instansi terkait.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi/instansi yang sering pula disebut karyawan. SDM merupakan aset paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri.¹³

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu instansi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan instansi. Ada beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.¹⁴
2. Menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan

¹³ Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya....*, h. 1.

¹⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), h. 10.

karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.¹⁵

3. Menurut Mangkunegara, manajemen sumber daya manusia yaitu suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan).¹⁶
4. Menurut Edison, manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan instansi.¹⁷
5. Menurut Sutrisno, manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun secara kelompok.¹⁸

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas.¹⁹ Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. manajemen

¹⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta, 2006), h. 4.

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), h. 2.

¹⁷ Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 10.

¹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016), h. 6.

¹⁹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2012), h. 1.

sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja.²⁰

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:²¹

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement/ recruitment*) adalah proses penarikan, seleksi,

²⁰ Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya....*, h. 1.

²¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 21.

penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah 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.²² Menurut Darmawan, disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai peraturan dari instansi dalam bentuk tertulis maupun tidak.²³

Disiplin yang baik dapat mencerminkan akan adanya rasa tanggung jawab tinggi karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan oleh instansi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan semakin baik.²⁴

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PrenadaMedia Group, 2011), h. 86.

²³ Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*, (Surabaya: Pena Semesta, 2013), h. 41.

²⁴ R Supomo dan Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa Umum*, (Bandung: Yrama Widya, 2018), h. 133.

tingkat kepatuhan dan kesadaran seseorang terhadap aturan, norma, serta kebijakan yang ditetapkan pada suatu instansi. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan dibentuk berdasarkan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang tersebut.

2.2.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, dimensi untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:²⁵

1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu diartikan sebagai tingkah laku atau sikap yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Taat terhadap peraturan instansi

Taat terhadap peraturan instansi diartikan sebagai ketaatan karyawan terhadap peraturan dan tata tertib baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di instansi

Mengerti tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam instansi.

²⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya....*, h. 94.

2.2.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, ada dua bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut:²⁶

1. Disiplin Preventif, merupakan suatu upaya yang menggerakkan karyawan mengetahui dan mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh instansi. Disiplin kerja merupakan sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.
2. Disiplin Korektif, merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi.

2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hartatik, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:²⁷

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Terdapat tiga tingkat perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu:

- a. Disiplin karena kepatuhan. Jenis disiplin seperti ini semata berdasarkan atas rasa takut. Dalam tingkatan ini, karyawan hanya melakukan agar

²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya...*, h. 129.

²⁷ Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Jakarta: Laksana, 2018), h. 197.

mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Ketika pimpinan atau atasan tidak ada di tempat, maka disiplin kerja tidak akan nampak.

- b. Disiplin karena identifikasi. Disiplin jenis ini didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kagum dan penghargaan terhadap pimpinan. Pimpinan yang karismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan seperti ini akan menunjukkan sikap disiplinnya hanya dihadapan pusat identifikasinya. Sebaliknya jika pusat identifikasi tidak ada, maka disiplin kerja akan menurun.
- c. Disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja pada tingkatan ini berasal dari karyawan itu sendiri yang mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi. Dalam tingkatan ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, melainkan merupakan suatu proses pembelajaran secara terus menerus. Agar proses pembelajaran belajar efektif, pemimpin merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

2.2.5. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Islam sebagai ajaran yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati atura-

aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Olehnya itu, disiplin kerja dalam Islam adalah suatu ibadah yang dilakukan secara tulus dan ikhlas sebagai suatu bentukan amal shaleh.

2.3. Komitmen Kerja

2.3.1. Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.²⁸ Robert dan Jackson mendefinisikan komitmen kerja yaitu karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.²⁹ Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Yusuf dan Syarif, komitmen adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.³⁰

Menurut Mowday dalam Sopiah, komitmen kerja merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan

²⁸ Masram dan Muah, *Manajemen Sumber Daya...*, h. 116-117.

²⁹ L. Robert Mathis dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 122.

³⁰ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*, (Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka, 2017), h. 26.

untuk bertahan sebagai anggota instansi.³¹ Priansa menyatakan bahwa komitmen kerja merupakan identifikasi karyawan terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi instansi.³²

Berdasarkan beberapa pengertian dari komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah sikap dan loyalitas karyawan terhadap instansi untuk mencapai tujuan instansi dengan cara tidak meninggalkan instansi dengan alasan apapun.

2.3.2. Indikator Komitmen Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Yusuf dan Syarif, dimensi untuk mengukur komitmen kerja adalah sebagai berikut:³³

1. Affective Commitment

Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk instansi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen afektif mencerminkan kekuatan kecenderungan individual untuk tetap bekerja dalam instansi karena individu tersebut setuju dengan instansi dan senang bekerja pada instansi tersebut.

Adapun komitmen afektif seperti:

- a. Memahami dan meyakini tujuan perusahaan
- b. Mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku
- c. Menempatkan prioritas perusahaan di atas kepentingan pribadi

³¹ Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2008), h. 155.

³² Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 234.

³³ *Ibid*, h. 17-18.

2. *Continuance Commitment*

Komitmen kontinyu yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu instansi bila dibandingkan dengan meninggalkan instansi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya. Dengan kata lain, komitmen kontinyu mencerminkan kekuatan kecenderungan individual untuk tetap bekerja dalam instansi karena tidak ada alternatif pekerjaan yang lain. Adapun komitmen kontinyu seperti:

- a. Merasa rugi jika meninggalkan karena investasi yang telah diberikan kepada perusahaan
- b. Mendapatkan keuntungan lebih jika tetap tinggal tengan perusahaan

3. *Normative Commitment*

Komitmen normatif yaitu kewajiban untuk bertahan dalam instansi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seorang akan bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan sulit apabila ia pergi.

2.3.3. Jenis-Jenis Komitmen Kerja

Kanter dalam Sopiah mengemukakan tiga bentuk dari komitmen kerja yaitu sebagai berikut:³⁴

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan

³⁴ Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2008), h. 158.

instansi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada instansi;

2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap instansi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam instansi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut instansi merupakan norma-norma yang bermanfaat;
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma anggota instansi yang memberikan perilaku yang diinginkannya. Norma yang dimiliki instansi mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Steers dan Porter dalam Yusuf dan Syarif menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen kerja menjadi 4 bagian berikut:³⁵

1. Karakteristik pribadi, kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seseorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik ini meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, motivasi, tingkat pendidikan, dan nilai-nilai personal.
2. Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik.
3. Karakteristik kerja, yaitu desentralisasi dan otonomi tanggungjawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, dan sifat dan

³⁵ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi...*, h. 47-48.

karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan.

4. Sifat dan kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek didalamnya.

2.3.5. Komitmen Kerja Dalam Perspektif Islam

Berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan kerja setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran, dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi.³⁶

Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT. merupakan wujud dari komitmen seseorang manusia sebagai makhluk Tuhan. Begitu halnya dalam dunia kerja, dengan adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan instansi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama.

³⁶ A Jamil, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan organisasi: Komitmen Organisasi sebagai Mediator*, (Tesis, Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang, 2007), h. 32.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja

Performance atau Kinerja merupakan hasil atau keluaran suatu proses.³⁷

Berikut beberapa pengertian kinerja menurut para ahli:

1. Stoner dalam Priyono mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok, atau organisasi.³⁸
2. Menurut Dessler, Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.³⁹
3. Mangkunegara mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁰
4. Menurut Wirawan, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan dari aktivitas atau pekerjaan dalam menyelesaikan atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan pada profesi atau jabatan dalam waktu tertentu.⁴¹
5. Menurut Fahmi, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.⁴²

³⁷ Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, (Ternate: Penerbit LepKhair, 2010), h. 71.

³⁸ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2010), h. 185.

³⁹ Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Terjemahan*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2000), h. 41.

⁴⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013), h. 67.

⁴¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h. 5.

⁴² Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 2.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan juga dalam situasi tertentu.

2.4.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti, indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:⁴³

1. *Quality of work* (kualitas pekerjaan), kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, seperti hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan instansi, dan lainnya.
2. *Promptness* (ketepatan waktu), merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, seperti penataan rencana kerja, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja, dan lainnya.
3. *Initiative* (prakarsa), memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang, seperti pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi.
4. *Capability* (kemampuan), mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi, seperti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
5. *Communication* (komunikasi), mampu berkomunikasi dengan baik dengan

⁴³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), h.

atasan/pimpinan dan sesama rekan kerja, seperti komunikasi internal, komunikasi eksternal, dan lainnya.

2.4.3. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu dihasilkan oleh pribadi seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja instansi secara keseluruhan.⁴⁴

Menurut Robins dalam Wibowo, penilaian kinerja terdiri dari empat pendekatan yaitu sebagai berikut:⁴⁵

1. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu
2. Pendekatan perilaku, pendekatan ini melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku
3. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu
4. Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

⁴⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), h. 182.

⁴⁵ Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Surabaya: CV R. A. De Rozarie, 2017), h. 65.

2.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Masram dan Muah, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:⁴⁶

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.4.5. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam

⁴⁶ Masram dan Muah, *Manajemen Sumber Daya*, h. 147.

mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu.

Dalam Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Sebagaimana firman Allah SWT. dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“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 ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Tujuan bekerja menurut Islam tidak hanya untuk mencari kebahagiaan di dunia saja, akan tetapi juga mencari kebahagiaan di akhirat. Satu hal yang patut dicatat ialah bahwa Islam menegaskan mutlaknya bekerja dan berusaha serta menilainya sebagai salah satu ibadah yang berpahala di hadirat Allah. Islam tidak memerintahkan manusia untuk bekerja semata, tetapi dia harus *ihsan* dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan penuh ketekunan,

kesungguhan, dan profesional.⁴⁷

2.5. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, ada beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rika Trimiana, 2019	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.	1. Kepemimpinan (X_1) 2. Disiplin (X_2) 3. Lingkungan Kerja (X_3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, Analisis Regresi Linear Berganda	1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2.	Nazmi Sarah Lukman dan Adolfina, 2015	Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Manado.	1. Lingkungan Kerja (X_1) 2. Komitmen Organisasional (X_2) 3. Kompensasi (X_3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, Analisis Regresi Linear Berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Ahmad Jais, 2017	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan	1. Disiplin Kerja (X_1) 2. Lingkungan	Kuantitatif, Analisis Regresi	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

⁴⁷ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam Diterjemahkan oleh Didin dkk*, (Jakarta: Robbani Press, 1997), h. 153-156.

	Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.	Kerja (X_2) 3. Prestasi Kerja (Y)	Linear Berganda	pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai 3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
4.	Fereries Hetlan Muhyadin, 2019 Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta).	1. Disiplin Kerja (X_1) 2. Komitmen Organisasional (X_2) 3. Motivasi Kerja (X_3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, Analisis Regresi Linear Berganda	1. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan bakpia Japon 2. Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan bakpia Japon 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan bakpia Japon 4. Disiplin kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan bakpia Japon.

Dalam penelitian milik Trimiana, variabel bebas yang digunakan adalah kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Persamaannya dengan penelitian yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Namun perbedaannya dengan penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel komitmen kerja untuk melihat besarnya pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Trimiana menambahkan variabel

kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas tambahan.⁴⁸

Penelitian yang dilakukan Lukman, variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi. Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Persamaannya dengan penelitian yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Namun perbedaannya dengan penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel disiplin kerja untuk melihat besarnya pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Lukman menambahkan variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas tambahan.⁴⁹

Pada penelitian yang dilakukan Jais, variabel bebas yang digunakan adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah prestasi kerja. Persamaannya dengan penelitian yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja atau kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Namun perbedaannya dengan penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel komitmen kerja untuk melihat besarnya pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Jais menambahkan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas tambahan.⁵⁰

⁴⁸ Rika Trimiana, *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo*, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2019).

⁴⁹ Nazmi Sarah Lukman dan Adolfina, *Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Manado*, (Jurnal EMBA Vol. 3, No. 1, Maret 2015).

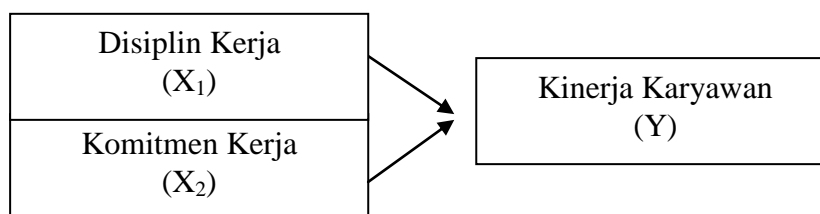
⁵⁰ Ahmad Jais, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba*, (Skripsi, UIM Alauddin Makassar, 2017).

Penelitian yang dilakukan Muhyadin, variabel bebas yang digunakan adalah disiplin kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Persamaannya dengan penelitian yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan komitmen kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Namun perbedaannya adalah Muhyadin menambahkan variabel motivasi kerja dalam penelitiannya. Peneliti tertarik meneliti kembali variabel disiplin kerja dan komitmen kerja, dikarenakan hasil penelitian milik Mahyudin menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁵¹

2.6. Kerangka Teori

Kerangka teori yang disusun peneliti terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari komitmen kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Kerangka teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Teori



⁵¹ Fererius Hetlan Muhyadin, *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta)*, (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2019).

2.7. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H_a : Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

H_0 : Komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

2. H_a : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

3. H_a : Disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

H_0 : Disiplin kerja dan komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu kajian yang menggunakan analisis statistik untuk mendapatkan temuannya. Penelitian kuantitatif ini merupakan bentuk penelitian berdasarkan data-data yang bersifat angka-angka statistik yang dapat dikuantifikasi yang digunakan untuk meneliti objek, populasi/sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.⁵² Sifat berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini digolongkan kedalam penelitian *asosiatif kausal* karena mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPT. Birem Bayeun. Waktu penelitian dimulai dari bulan Juli - Oktober 2021.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga merupakan

⁵² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 13.

sekumpulan objek yang lengkap dan jelas.⁵³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UPT. Birem Bayeun yaitu sebanyak 118 karyawan.⁵⁴

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diduga dan dianggap mewakili populasi.⁵⁵ Teknik sampling dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁵⁶ Untuk jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 118 karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian.⁵⁷ Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *questioner* (angket). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab.⁵⁸

Data yang diperoleh masih dalam bentuk data kualitatif (berupa pertanyaan dalam bentuk kuesioner), maka untuk mengolah data tersebut data kualitatif akan ditransformasikan dalam bentuk data kuantitatif dengan

⁵³ Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2011), h. 93.

⁵⁴ UPT. Birem Bayeun, *Jumlah Karyawan UPT. Birem Bayeun*.

⁵⁵ Azhari Akmalrigan, et.al., *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi Ekonomi Islam*, (Medan: Wal Ashri Publishing, 2013), h. 76.

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet. 19, 2014), h. 61

⁵⁷ *Ibid*, h. 69

⁵⁸ *Ibid*, h. 120.

menggunakan simbol berupa angka. Adapun nilai kuantitatif dilakukan dengan *Skala Likert* dan untuk satu nilai pilihan dinilai (*score*) dengan jarak interval 1. *Score* dari pilihan tersebut antara lain sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Kuesioner

Keterangan	Score
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data ini dikumpulkan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh penulis. Kuesioner diperoleh dari variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan.

Sumber data yang digunakan di dalam melakukan penelitian terdapat dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.⁵⁹

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari lapangan, baik melalui interview langsung kepada responden maupun melalui pertanyaan (kuesioner) yang diberikan kepada responden.
2. Data sekunder yaitu data yang berasal dari sumber kedua diperoleh dari buku-buku, brosur, dan artikel yang didapat dari instansi/ lembaga yang berkaitan dengan penelitian ini sebagaimana yang ada dalam daftar pustaka.

⁵⁹ Suryabrata Sumardi, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009) h. 115.

3.6. Identifikasi dan Operasional Variabel

3.6.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Pada umumnya variabel penelitian dibagi menjadi 2 jenis, yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).

3.6.1.1. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja
- b. Komitmen kerja

3.6.1.2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena perubahan pada variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

3.6.2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang menunjukkan bagaimana suatu variabel diukur atau merupakan prosedur yang dilakukan dalam suatu penelitian. Untuk melihat operasionalisasi dari suatu variabel harus diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang kemudian dapat memperjelas

variabel. Berdasarkan teori dalam setiap variabel maka definisi dan indikator setiap variabel dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Berdasarkan definisi tersebut, maka disiplin kerja diukur oleh 4 (empat) indikator, yaitu: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap aturan lainnya di organisasi.
2. Komitmen kerja adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Berdasarkan definisi tersebut, maka komitmen kerja diukur oleh 3 (tiga) indikator, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.
3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi tersebut, maka kinerja karyawan diukur dengan 5 (lima) indikator, yaitu: *Quality of Work* (Kualitas Pekerjaan), *Promptness* (Ketepatan Waktu), *Initiative* (Prakarsa), *Capability* (Kemampuan), dan *Communication* (Komunikasi).

Tabel 3.2 Definsi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan organisasi 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap aturan lainnya di organisasi.	Likert
2.	Komitmen kerja (X ₁)	Komitmen adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> .	Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. <i>Quality of Work</i> (Kualitas Pekerjaan) 2. <i>Promptness</i> (Ketepatan Waktu) 3. <i>Initiative</i> (Prakarsa) 4. <i>Capability</i> (Kemampuan) 5. <i>Communication</i> (Komunikasi)	Likert

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.⁶⁰ Valid berarti instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

⁶⁰ Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 65

Dalam hal ini digunakan rumus korelasi *Pearson Product-Moment*. Yakni membandingkan hasil dari koefisien korelasi r_{hitung} dengan nilai kritis r_{tabel} .⁶¹

Berdasarkan taraf signifikan 5% dengan menggunakan bantuan program SPSS 16. Suatu pengujian yang dilakukan akan dikatakan sah apabila:⁶²

- a. Jika r_{hitung} positif, setara $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel valid
- b. Jika r_{hitung} negatif, setara $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tidak valid

3.7.2. Uji Reliabilitas

Selain harus valid, instrumen penelitian juga harus konsisten (reliabel). Reliabel yaitu derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu.⁶³ Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel/handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabel atau tidaknya suatu kuesioner maka digunakannya program SPSS dengan uji statistik Cronbach Alpha.⁶⁴ Hasil uji reliabilitas dilihat dengan cara membandingkan antara nilai alpha (α) dengan nilai standar alpha. Jika nilai alpha (α) lebih besar dari 0.60, maka hasilnya adalah reliabel.⁶⁵

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, h. 182.

⁶² Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: PT. Elex Media Computindo, 2000), h. 277.

⁶³ *Ibid*, h. 143.

⁶⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 48.

⁶⁵ *Ibid*.

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilihat menggunakan uji normal probability plot digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Jika data normal maka titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya.⁶⁶ Dalam penelitian ini dapat juga dilakukan dengan Uji *Kolmogrov-Smirnov Test* yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal/tidak. Pedomannya jika nilai $\text{Sig.} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya $\text{Sig.} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.⁶⁷

3.8.2. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang digunakan dalam suatu penelitian sebaiknya berbentuk linear kuadrat, atau kubik. Dalam hal ini pengujian linearitas dilakukan dengan pendekatan atau analisis Tabel ANOVA. Kriteria yang diterapkan untuk menentukan linearitas garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari alpha yang ditentukan, yaitu 5% maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear.⁶⁸

⁶⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 209.

⁶⁷ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, (Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, 2013), hal. 169

⁶⁸ Anton Bawono, *Multivariate Analysis dengan SPSS* (Salatiga: STAIN. Salatiga Pess, 2006), h. 179.

3.8.3. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Cara Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Jika nilai VIF dibawah 10 ($VIF < 10$) berarti tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai VIF di atas 10 ($VIF > 10$) atau nilai *tolerance* < 0.10 maka telah terjadi multikolinearitas.⁶⁹

3.8.4. Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Jika varians residualnya dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu hal ini menunjukkan adanya masalah heterokedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heterokedastisitas pada model regresi yang dibentuk.⁷⁰ Cara lain untuk menguji heterokedastisitas adalah dengan uji Glejser. Uji Glejser digunakan dengan

⁶⁹Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2007), h. 91.

⁷⁰Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, h. 93.

meregresikan antara variabel independen dengan absolute residual, jika nilai sig lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.⁷¹

3.8.5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menjelaskan bahwa persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:⁷²

- a. Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$).
- b. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$.
- c. Terjadi autokorelasi negatif, jika DW di atas +2 atau $Dw > +2$.

3.9. Teknik Analisis Deskriptif Statistik Kuantitatif

Metode analisis deskriptif statistik kuantitatif merupakan metode yang dilakukan dengan mengumpulkan, mengolah, menyajikan, dan menganalisis data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Adapun nilai kuantitatif yang telah disusun dengan suatu nilai pilihan nilai (*score*) dengan jarak interval untuk menilai kategori yang dianalisis deskriptif. Skala interval merupakan skala ordinal yang memiliki poin jarak objektif dalam keteraturan

⁷¹ Dwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: CV ANDI, 2012), h. 158.

⁷² Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Bandung: PT. Rafika, 2016), h. 97.

kategori peringkat, tapi yang tercipta sama antar masing-masing angka dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:⁷³

Tabel 3.3 Skala Pengukuran Analisis Statistik Deskriptif pada Kategori

Keterangan (Pilihan)	Score
Sangat Tidak Setuju	0.00 – 1.80
Tidak Setuju	1.81 – 2.60
Kurang Setuju	2.61 – 3.40
Setuju	3.41 – 4.20
Sangat Setuju	4.21 – 5.00

3.10. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan sebuah teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu/dua variabel bebas dan variabel terikat serta bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen, baik secara simultan maupun parsial. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan perhitungan software SPSS, dengan rumus:⁷⁴

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)
- X₁ = Disiplin Kerja (Variabel Bebas)
- X₂ = Komitmen kerja (Variabel Bebas)
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien Regresi
- e = Standar Error

⁷³ Zikriatul Ulya, *Pengaruh Orientasi Pasar, Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Pemasaran Melalui Inovasi Produk Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Industri Kecil Pengolahan Pisang Sale Di Kabupaten Aceh Timur-Aceh*, (Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, 2015), h. 66-67.

⁷⁴ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistika Parametrik*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2000), h. 212

3.11. Uji Hipotesis

3.11.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. dalam hal ini, yang perlu diperhatikan adalah Tabel Coefficients dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = n-k, dengan kriteria pengujian: ⁷⁵

1. Jika nilai $t_{sig.} > \alpha=0.05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika nilai $t_{sig.} < \alpha=0.05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima

3.11.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam uji ini, hal yang diperhatikan adalah Tabel ANOVA dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = (k-1, n-k, α), kriteria penerimaan/penolakan sebagai berikut: ⁷⁶

1. Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig. $\leq \alpha_{0.05}$) atau $f_{hitung} > f_{tabel}$.
2. Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig. $> \alpha_{0.05}$) atau $f_{hitung} < f_{tabel}$.

⁷⁵ *Ibid*, h. 176.

⁷⁶ Azuar juliandi dan irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), h. 175.

3.11.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar variabel-variabel bebas mampu memberikan penjelasan mengenai variabel terikat maka perlu dicari nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 adalah nol dan satu. Variabel bebas akan semakin kuat menjelaskan variabel terikat apabila nilai R^2 semakin mendekati satu. Sebaliknya variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat apabila nilai R^2 adalah nol. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model.⁷⁷

⁷⁷ Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006), h. 84.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Keadaan Umum Unit Pelaksana Teknis (UPT) Birem Bayeun Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Birem Bayeun Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur berada di Jalan Medan – Banda Aceh. UPT Birem Bayeun melaksanakan tugas dibidang penjagaan lingkungan air, udara, dan tanah. Sebuah UPT di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur dipimpin oleh seorang kepala UPTD. UPT Birem Bayeun dibentuk dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugas di wilayah timur dari Kabupaten Aceh Timur dikarenakan wilayah Kabupaten Aceh Timur yang cukup luas.

UPT secara umum membantu Dinas Lngkungan Hidup dalam hal merumuskan kebijakan teknis pengelolaan hidup di wilayahnya, kemudian pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang pengelolaan lingkungan hidup, pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pengelolaan lingkungan hidup, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas dibidang lingkungan hidup serta pelayanan administratif sesuai dengan tugas yang diberikan oleh Dinas.

Berdasarkan struktur maka kepala UPT Dinas Lingkungan Hidup adalah yang memimpin pada satuan kerjanya dan berada langsung dibawah Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Kepala UPT bertugas untuk memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan pelaksana tugas pada UPTD

dalam menyelenggarakan sebagian kewenangan dibidang pengawasan lingkungan daerah yang menjadi kewenangannya serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh kepala dinas. Dalam pelaksanaan tugas tersebut kepala UPTD berfungsi sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan pembinaan pengurusan lingkungan hidup yang bersifat operasional;
2. Pengkoordinasian penyelenggaraan pengendalian teknis atas pelaksanaan tugas pokok sesuai peraturan;
3. Pengawasan dan evaluasi atas kegiatan pelaksanaan seluruh kegiatan UPT.

Kemudian kepala UPTD dibantu oleh seorang kepala sub bagian tata usaha dengan pengelolaan, pembinaan administrasi kepegawaian, pengelolaan administrasi keuangan, pelaksanaan urusan administrasi dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan pelaksanaan tugas lainnya yang dilimpahkan dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.⁷⁸

4.1.2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian ini adalah karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur dengan karakteristik jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama kerja. Adapun deskripsi data penelitian sebagai berikut:

⁷⁸ UPT. Birem Bayeun, *Profil UPT. Birem Bayeun Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur*.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Perempuan	55 Responden	47%
2.	Laki-Laki	63 Responden	53%
TOTAL		118 Responden	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden perempuan pada peneltian ini adalah sebanyak 55 responden sebesar 47%, sedangkan karakteristik responden laki-laki adalah sebanyak 63 responden sebesar 53%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1.	20 – 30 Tahun	12 Responden	10%
2.	31 – 40 Tahun	55 Responden	47%
3.	41 – 50 Tahun	33 Responden	28%
4.	> 50 Tahun	18 Responden	15%
TOTAL		118 Responden	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden yang berumur antara 20 – 30 tahun adalah sebanyak 12 responden sebesar 10%, responden yang beumur antara 31 – 40 tahun adalah sebanyak 55 responden sebesar 47%, responden yang berumur antara 41 – 50 tahun adalah sebanyak 33 responden sebesar 28%, dan responden yang berumur diatas 50 tahun adalah sebanyak 18 rsesponden sebesar 15%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, karakteristik responden berdasarkan umur didominasi oleh

responden yang berumur antara 31 – 40 tahun.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMP/ Sederajat	12 Responden	10%
2.	SMA/ Sederajat	97 Responden	82%
3.	Diploma	2 Responden	2%
4.	S1	7 Responden	6%
TOTAL		118 Responden	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden yang berpendidikan SMP/ Sederajat adalah sebanyak 12 responden sebesar 10%, responden yang berpendidikan SMA/ Sederajat adalah sebanyak 97 responden sebesar 82%, responden yang berpendidikan Diploma adalah sebanyak 2 responden sebesar 2%, dan sedangkan responden yang berpendidikan S1 adalah sebanyak 7 responden sebesar 6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, karakteristik responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden yang berpendidikan SMA/ Sederajat.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 3 Tahun	1 Responden	1%
2.	> 3 Tahun	117 Responden	99%
TOTAL		118 Responden	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dibawah 3 tahun adalah sebanyak 1 responden sebesar 1%, sedangkan responden yang bekerja lebih dari 3tahun adalah sebanyak 117 responden sebesar 99%. Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama

kerja didominasi oleh responden yang bekerja lebih dari 3 tahun.

4.1.3. Penjelasan Responden atas Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai responden dalam penelitian ini, khususnya untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel-variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Angka jawaban responden dimulai dari angka 1 hingga 5.

4.1.3.1. Penjelasan Responden atas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel disiplin kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Penjelasan Responden atas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pernyataan	Alternatif Jawaban											Rata-Rata Skor	Kategori	
	SS=5		S=4		KS=3		TS=2		STS=1		Total			
	F	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f			Skor
Pernyataan 1	82	410	32	128	4	12	-	-	-	-	118	550	4,66	Sangat Setuju
Pernyataan 2	71	355	41	164	6	18	-	-	-	-	118	537	4,55	Sangat Setuju
Pernyataan 3	82	410	34	136	2	6	-	-	-	-	118	552	4,68	Sangat Setuju
Pernyataan 4	88	440	28	112	2	6	-	-	-	-	118	558	4,73	Sangat Setuju

Note: Rata-rata skor dilihat dari skala interval
 STS = 0.0 – 1.80 TS = 1.81 – 2.60 KS = 2.61 – 3.40 S = 3.41 – 4.20 SS = 4.21 – 5.00

Sumber : Data primer diolah, 2021

Penjelasan responden mengenai “Saya datang, istirahat, dan pulang sesuai ketentuan DLH Kabupaten Aceh Timur”, sebanyak 82 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 32 responden menjawab setuju, dan sebanyak 4 responden

menjawab kurang setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju bahwa ia datang, istirahat, dan pulang sesuai ketentuan DLH Kabupaten Aceh Timur dan secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden adalah sangat setuju.

Penjelasan responden mengenai “Saya mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di DLH Kabupaten Aceh Timur”, sebanyak 71 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 41 responden menjawab setuju, dan sebanyak 6 responden menjawab kurang setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju bahwa ia mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di DLH Kabupaten Aceh Timur dan secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden adalah sangat setuju.

Penjelasan responden mengenai “Saya bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada saya”, sebanyak 82 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 34 responden menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden menjawab kurang setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju bahwa ia bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden adalah sangat setuju.

Penjelasan responden mengenai “Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku”, sebanyak 88 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 28 responden menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden menjawab kurang setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju bahwa ia menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku dan secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden adalah sangat setuju.

4.1.3.2. Penjelasan Responden atas Variabel Komitmen Kerja (X_2)

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel komitmen kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Penjelasan Responden atas Variabel Komitmen Kerja (X_2)

Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-Rata Skor	Kategori		
	SS=5		S=4		KS=3		TS=2		STS=1				Total	
	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor				
Pernyataan 1	80	400	23	92	12	36	3	6	-	-	118	534	4,53	Sangat Setuju
Pernyataan 2	68	340	28	112	17	51	5	10	-	-	118	513	4,35	Sangat Setuju
Pernyataan 3	81	405	23	92	13	39	1	2	-	-	118	538	4,56	Sangat Setuju

Note: Rata-rata skor dilihat dari skala interval
 STS = 0.0 – 1.80 TS = 1.81 – 2.60 KS = 2.61 – 3.40 S = 3.41 – 4.20 SS = 4.21 – 5.00

Sumber : Data primer diolah, 2021

Penjelasan responden mengenai “Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di DLH Kabupaten Aceh Timur” sebanyak 80 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden menjawab setuju, sebanyak 12 responden menjawab kurang setuju, dan 3 responden menjawab tidak setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju bahwa ia selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di DLH Kabupaten Aceh Tmur dan secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden adalah sangat setuju.

Penjelasan responden mengenai “Saya sangat merasa rugi jika meninggalkan DLH Kabupaten Aceh Timur karena saya telah memberikan investasi yang baik dengan pekerjaan saya di DLH Kabupaten Aceh Timur” sebanyak 68 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 28 responden menjawab setuju, sebanyak 17 responden menjawab kurang setuju, dan 5

responden menjawab tidak setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju bahwa ia sangat merasa rugi jika meninggalkan DLH Kabupaten Aceh Timur karena ia telah memberikan investasi yang baik dengan pekerjaannya di DLH Kabupaten Aceh Timur dan secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden adalah sangat setuju.

Penjelasan responden mengenai “Saya tidak akan meninggalkan DLH Kabupaten Aceh Timur walaupun saya menerima tawaran pekerjaan yang lebih baik” sebanyak 81 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden menjawab setuju, sebanyak 19 responden menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1 responden menjawab tidak setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju bahwa ia tidak akan meninggalkan DLH Kabupaten Aceh Timur walaupun ia menerima tawaran pekerjaan yang lebih baik dan secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden adalah sangat setuju.

4.1.3.3. Penjelasan Responden atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Penjelasan Responden atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Alternatif Jawaban											Rata-Rata Skor	Kategori	
	SS=5		S=4		KS=3		TS=2		STS=1		Total			
	F	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f			Skor
Pernyataan 1	89	445	26	104	3	9	-	-	-	-	118	558	4,73	Sangat Setuju
Pernyataan 2	79	395	33	132	6	18	-	-	-	-	118	545	4,62	Sangat Setuju
Pernyataan 3	95	475	19	76	2	6	2	4	-	-	118	561	4,75	Sangat Setuju
Pernyataan 4	82	410	32	128	4	12	-	-	-	-	118	550	4,66	Sangat Setuju
Pernyataan 5	82	410	31	124	5	15	-	-	-	-	118	549	4,65	Sangat Setuju

Note: Rata-rata skor dilihat dari skala interval
 STS = 0.0 – 1.80 TS = 1.81 – 2.60 KS = 2.61 – 3.40 S = 3.41 – 4.20 SS = 4.21 – 5.00

Sumber : Data primer diolah, 2021

Penjelasan responden mengenai “Hasil kerja yang saya dapat diterima oleh atasan” sebanyak 89 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 26 responden menjawab setuju, dan sebanyak 3 responden menjawab kurang setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju bahwa hasil kerja yang didapat diterima oleh atasan dan secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden adalah sangat setuju.

Penjelasan responden mengenai “Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu”, sebanyak 79 responden menjawab sangatsetuju, sebanyak 33 responden menjawab setuju, dan sebanyak 6 responden menjawab kurang setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju bahwa ia selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden adalah sangat setuju.

Penjelasan responden mengenai “Saya memberikan ide/ gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi”, sebanyak 95 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 19 responden menjawab setuju, sebanyak 2 responden menjawab kurang setuju, dan sebanyak 2 responden menjawab tidak setuju. Jadi, mayoritas

responden menjawab sangat setuju bahwa ia memberikan ide/ gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dan secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden adalah sangat setuju.

Penjelasan responden mengenai “Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik”, sebanyak 82 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 32 responden menjawab setuju, dan sebanyak 4 responden menjawab kurangsetuju. Jadi, mayoritas responden menjawab setuju bahwa ia memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik dan secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden adalah sangat setuju.

Penjelasan responden mengenai “Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja”, sebanyak 82 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 31 responden menjawab setuju, dan sebanyak 5 responden menjawab kurang setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju bahwa ia memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja dan secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden adalah sangat setuju.

4.1.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.4.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas terhadap instrumen variabel memperlihatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Saya datang, istirahat, dan pulang sesuai ketentuan DLH Kabupaten Aceh Timur	0,836	0,181	Valid
2.	Saya mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di DLH Kabupaten Aceh Timur	0,808	0,181	Valid
3.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada saya	0,784	0,181	Valid
4.	Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku	0,672	0,181	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen variabel disiplin kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,181). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan tentang disiplin kerja adalah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Kerja

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di DLH Kabupaten Aceh Timur	0,611	0,181	Valid
2.	Saya sangat merasa rugi jika meninggalkan DLH Kabupaten Aceh Timur karena saya telah memberikan investasi yang baik dengan pekerjaan saya di DLH Kabupaten Aceh Timur	0,678	0,181	Valid
3.	Saya tidak akan meninggalkan DLH Kabupaten Aceh Timur walaupun saya menerima tawaran pekerjaan yang lebih baik	0,498	0,181	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen variabel komitmen kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,181). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan tentang komitmen kerja

adalah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Hasil kerja yang saya dapat diterima oleh atasan	0,755	0,181	Valid
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0,692	0,181	Valid
3.	Saya memberikan ide/ gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi	0,374	0,181	Valid
4.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik	0,611	0,181	Valid
5.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja	0,793	0,181	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen variabel kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,181). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan tentang kinerja karyawan adalah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini dilihat dengan cara membandingkan antara nilai koefisien reliabilitas dengan standar alpha (*Crobach's Alpha* > 0.60). Dari hasil uji reliabilitas, diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,780	0,60	Reliabel
Komitmen Kerja (X_2)	0,728	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,642	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 17, 2021

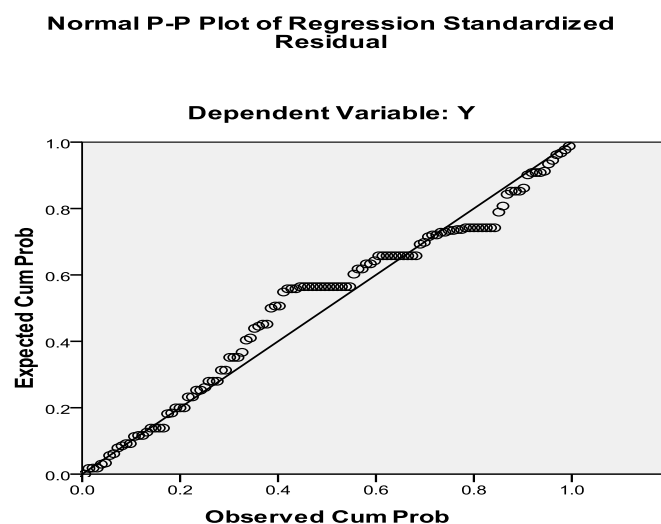
Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa hasil pengujian seluruh variabel penelitian memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan tentang variabel penelitian seperti disiplin kerja, komitmen kerja, dan kinerja karyawan adalah reliabel. Sehingga seluruh item layak dipergunakan dalam penelitian.

4.1.5. Hasil Uji Asumsil Klasik

4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi faktor gangguan (*residual*). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Data diolah dari SPSS 17, 2021

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data terdistribusi merata disepanjang garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang dipergunakan

dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Selain menggunakan Grafik P-P Plot, dalam penelitian ini uji normalitas juga dilakukan dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov Test* yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal/tidak. Pedomannya jika nilai $\text{Sig.} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya $\text{Sig.} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31373760
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.070
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.244
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 17, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai 0,091 yang berarti nilai $\text{sig} >$ nilai standar alpha (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak digunakan dalam penelitian.

4.1.5.2. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang akan diuji. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai

signifikan dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai *alpha* yang digunakan. Jika nilai signifikan dari *deviation from linearity* $>$ *alpha* (0.05) maka nilai tersebut linear.

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Standar Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,063	0,05	Linear
Komitmen Kerja (X_2)	0,327	0,05	Linear

Sumber: Data diolah dari SPSS 17, 2021

Berdasarkan Tabel 4.13, nilai signifikansi *deviation from linearity* dari hubungan variabel disiplin kerja sebesar 0,063, komitmen kerja sebesar 0,327 yang nilai *deviation from linearity* masing-masing variabel lebih besar dari nilai *alpha*. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel independen tersebut dengan variabel dependen adalah linear.

4.1.5.3. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinearitas. Cara Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika nilai VIF dibawah 10 ($VIF < 10$) atau nilai *tolerance* $>$ 0,10 berarti tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF diatas 10 ($VIF > 10$) atau nilai *tolerance* $<$ 0,10 maka telah terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Disiplin Kerja (X_1)	0,989	1,011
Komitmen Kerja (X_2)	0,989	1,011

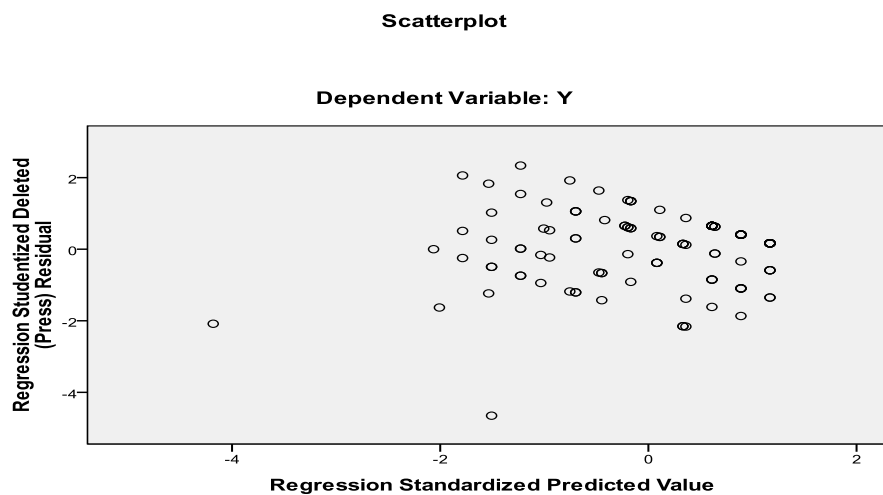
Sumber: Data diolah dari SPSS 17, 2021

Pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel disiplin kerja dan komitmen kerja adalah 0,989 yang berarti lebih besar dari 0,10 (*tolerance* > 0,10). Sementara itu, nilai VIF variabel disiplin kerja dan komitmen kerja adalah 1,011 yang berarti lebih kecil dari 10 (*VIF* < 10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas sehingga model regresi dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.1.5.4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidak terjadinya heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-lombang.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah dari SPSS 17, 2021

Berdasarkan Gambar 4.3 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur. Artinya pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

Cara lain untuk melihat apakah model regresi terdapat heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser. Asumsinya, jika nilai sig > 0,05 maka dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut Tabel Hasil Uji Glejser, yaitu:

Tabel 4.15 Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	1.654	.500		
X1	-.036	.022	-.152	-1.670	.098
X2	-.047	.025	-.172	-1.887	.062

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: data yang di olah dari SPSS 17, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai sig variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap nilai absolute residual adalah sebesar 0,098 dan nilai sig variabel Komitmen Kerja (X_2) terhadap nilai absolute residual adalah sebesar 0,062. Artinya bahwa masing-masing variabel memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.5.5. Hasil Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Salah satu caranya dengan melihat nilai *Durbin-Watson* (DW). Jika nilai DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif. Jika nilai DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi. Jika nilai DW diatas +2 maka ada autokorelasi negatif.

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^p					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 ^a	.437	.427	1.33986	1.997

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 17, 2021

Dari hasil tabel diatas diperoleh bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,997, karena nilai ini berada diantara -2 dan +2 maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi.

4.1.6. Hasil Analisis Regresi

4.1.6.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.504	1.731		4.335	.000		
	X1	.619	.075	.578	8.220	.000	.989	1.011
	X2	.326	.087	.264	3.757	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 17, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,504 + 0,619(X_1) + 0,326(X_2)$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 7,504 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel disiplin kerja dan komitmen kerja, maka variabel kinerja karyawan adalah 7,504.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar +0,619 menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan setiap penambahan sebesar

1 persen pada variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat (karena tanda +) sebanyak 0,619 persen.

3. Koefisien regresi X_2 sebesar +0,326 menyatakan bahwa pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan setiap penambahan sebesar 1 persen pada variabel komitmen kerja maka kinerja karyawan akan meningkat (karena tanda +) sebanyak 0,326 persen.

4.1.6.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Koefisien determinasi dilihat menggunakan *Adjusted R Square* pada tabel Model Summary.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 ^a	.437	.427	1.33986	1.997

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 17, 2021

Data diatas menunjukkan nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,427, hal ini berarti bahwa variasi nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh peran disiplin kerja dan komitmen kerja adalah sebesar 42,7%, sementara 57,3% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

4.1.7. Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan bertujuan untuk menganalisis sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat secara individual, maka nilai yang digunakan untuk menguji hipotesisnya adalah “nilai t”, maka dapat dilihat nilai probabilitasnya. Syarat pengambilan keputusannya adalah apabila nilai probabilitas \leq taraf signifikam sebesar 0.05 (Sig. \leq 0.05), maka H_0 ditolak.

Tabel 4.19 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.504	1.731		4.335	.000		
	X1	.619	.075	.578	8.220	.000	.989	1.011
	X2	.326	.087	.264	3.757	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 17, 2021

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

H_{a1} : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa disiplin kerja memperoleh nilai β 0,619 (positif) dan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

2. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

Ha₂: Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa komitmen kerja memperoleh nilai β 0,326 (positif) dan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, yang artinya bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

4.1.7.2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Syarat pengambilan keputusannya adalah apabila nilai Sig. ≤ 0.05 maka H_0 ditolak, dan apabila Sig. > 0.05 maka H_0 diterima.

Tabel 4.20 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.201	2	80.100	44.618	.000 ^a
	Residual	206.452	115	1.795		
	Total	366.653	117			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 17, 2021

Hasil Uji F pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh secara simultan pada disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur secara signifikan.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur

Pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Besaran pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,619 (positif). Nilai signifikan untuk disiplin kerja adalah $0,000 < \alpha 0,05$, hasil penelitian menunjukkan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Dengan demikian disiplin kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Begitupun sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan maka akan semakin rendah pulan kerjanya.

Disiplin kerja pada dasarnya sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja harus selalu dipertahankan bahkan ditingkatkan menjadi lebih baik. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan dapat melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai kinerja instansi yang optimal. Karyawan yang disiplin cenderung tepat waktu dalam menjalankan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Trimiana, bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁷⁹ Dan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jais. Dalam penelitian Jais menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.⁸⁰ Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian milik Muhyadin, dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁸¹

2. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur

Pernyataan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Besaran pengaruh langsung komitmen kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,326 (positif). Nilai signifikan untuk komitmen kerja adalah $0,000 < \alpha 0,05$, hasil penelitian menunjukkan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Dengan demikian komitmen kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Begitupun sebaliknya, semakin rendah komitmen kerja karyawan maka akan semakin rendah pulan kinerjanya.

⁷⁹ Rika Trimiana, *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo*, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2019).

⁸⁰ Ahmad Jais, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba*, (Skripsi, UIM Alauddin Makassar, 2017).

⁸¹ Fererius Hetlan Muhyadin, *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta)*, (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2019).

Kinerja karyawan akan lebih terorganisir dengan komitmen kerja yang baik. Karyawan yang berkomitmen akan berkinerja optimal karena menginginkan organisasi tempat mereka bekerja berhasil. Mereka akan mengambil bagian dalam pekerjaan yang bertanggung jawab. Seorang karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan kerja. Sebaliknya karyawan dengan komitmen kerja yang rendah akan memiliki minat yang rendah dalam mencapai tujuan kerja dan akan cenderung berusaha untuk kepentingan pribadi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman dan Adolfina, bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁸² Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Muhyadin, bahwa dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, hasil penelitian menunjukkan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

⁸² Nazmi Sarah Lukman dan Adolfina, *Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Manado*, (Jurnal EMBA Vol. 3, No. 1, Maret 2015).

Selain itu dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,427 yang menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja dan komitmen kerja dalam menjelaskan variasi nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 42,7% dan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan yang didapatkan nilai koefisien Disiplin Kerja (X_1) bertanda positif yaitu 0,619 dan *p-value* kurang dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Bahwa hipotesis H_{a1} diterima, yang menyatakan “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur”.
2. Dari hasil perhitungan yang didapatkan nilai koefisien Komitmen Kerja (X_2) bertanda positif yaitu 0,326 dan *p-value* kurang dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Bahwa hipotesis H_{a2} diterima, yang menyatakan “komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur”.
3. Dari hasil perhitungan secara simultan, didapatkan *p-value* kurang dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka dapat dikatakan ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh

Timur. Bahwa hipotesis H_{a3} diterima, yang menyatakan “disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur”. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,427 atau 42,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 42,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komitmen kerja, sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menggunakan data yang lebih akurat dan mengembangkan variabel yang lebih kompleks untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil yang didapat akan memperkuat penelitian yang ada. Penelitian yang bersifat kualitatif juga sangat dianjurkan untuk dilakukan sehingga hasil penelitian diharapkan dapat lebih signifikan dalam menjelaskan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi responden diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dan komitmen kerja masing-masing karena mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan pihak instansi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur perlu meningkatkan pemberian sanksi yang tegas agar disiplin dan komitmen karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Akmaltarigan, Azhari. et.al. *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi Ekonomi Islam*. Medan: Wal Ashri Publishing. 2013.
- Bawono, Anton. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN. Salatiga Pess, 2006.
- Darmawan, Didit. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta. 2013.
- Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Terjemahan*. Jakarta: PT. Prenhallindo. 2000.
- Edison, Emron. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. 2007.
- Hartatitk, Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana. 2018.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2008.
- Juliandi Azuar. dan Irfan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustakaan Media Perintis. 2013.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada. 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013.
- Masram dan Muah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher. 2016.
- Mathis, L. Robert. dan Jackson, John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat. 2011.
- Nurlaila. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair. 2010.
- Nursalam. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Medika. 2013.

- Prasetyo, Bambang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006.
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher. 2010.
- Qardhawi, Yusuf. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam Diterjemahkan oleh Didin dkk*. Jakarta: Robbani Press. 1997.
- Santoso, Singgih. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Computindo. 2000.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2011.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta. 2006.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi. 2008.
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito. 2011.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Sumardi, Suryabrata. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service. 2012.
- Sunyoto, Danang. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Bandung: PT. Rafika, 2016.
- Supomo, R. dan Nurhayati, Eti. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa Umum*. Bandung: Yrama Widya. 2018.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PrenadaMedia Group. 2011.
- Taufiqurokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama. 2009.
- Wibowo. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV R. A. De Rozarie. 2017.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat. 2012.

Yusuf, Ria Mardiana. dan Syarif, Darman. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka. 2017.

2. Jurnal

Arianto, Dwi Agung Nugroho. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economica: Review of Business and Economic Studies* Vol. 9, No. 2. 2013.

Lukman, Nazmi Sarah. dan Adolfina, *Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Manado*. Jurnal *EMBA* Vol. 3, No.1. 2015.

Sidanti, Heny. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal *JIBEKA*, Vol. 9, No. 1. 2015.

3. Skripsi dan Tesis

Jais, Ahmad. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba*. Skripsi UIM Alauddin Makassar. 2017.

Jamil, A. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan organisasi: Komitmen Organisasi sebagai Mediator*. Tesis Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang. 2007.

Muhyadin, Fererius Hetlan. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta)*. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. 2019.

Trimiana, Rika. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo. 2019.

Ulya, Zikriatul. *Pengaruh Orientasi Pasar, Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Pemasaran Melalui Inovasi Produk Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Industri Kecil Pengolahan Pisang Sale Di Kabupaten Aceh Timur-Aceh)*. Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. 2015.

4. Lainnya

Cybertech Labx, *Tata Kelola Sampah di Aceh Timur Masih Amburadul*, <https://klikkabar.com/2019/tata-kelola-sampah-di-aceh-timur-masih-amburadul/>, diunduh tanggal 13 Maret 2021.

Hasil Pra Riset, Tanggal 23 Maret 2021, Pukul 10.18 WIB.

Hasil Wawancara Bapak Herwansyah (Koordinator di UPT. Birem Bayeun, tanggal 29 Maret 2021, pukul 10.31 WIB.

Peraturan Bupati Aceh Timur Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

UPT. Birem Bayeun, *Jumlah Karyawan UPT. Birem Bayeun.*

UPT. Birem Bayeun, *Profil UPT. Birem Bayeun Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.*

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN****(Studi Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur)****PETUNJUK PENGISIAN**

1. Tulislah identitas anda secara lengkap
2. Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat
3. Berilah tanda *check list* (√) sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, angket ini bertujuan untuk kepentingan penelitian

Keterangan:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :

Jenis kelamin

Laki-laki

Perempuan

Umur

20 – 30 tahun

31 – 40 tahun

41 – 50 tahun

> 50 tahun

Pendidikan

SMP/ Sederajat

SMA/ Sederajat

Diploma

S1

Lama Kerja

< 3 tahun

> 3 tahun

Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	Taat terhadap aturan waktu					
1.	Saya datang, istirahat, dan pulang sesuai ketentuan DLH Kabupaten Aceh Timur					
	Taat terhadap peraturan organisasi					
2.	Saya mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di DLH Kabupaten Aceh Timur					
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan					
3.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
	Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi					
4.	Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku					

Komitmen Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	<i>Affective Commitment</i>					
1.	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di DLH Kabupaten Aceh Timur					
	<i>Continuance Commitment</i>					
2.	Saya sangat merasa rugi jika meninggalkan DLH Kabupaten Aceh Timur karena saya telah memberikan investasi yang baik dengan pekerjaan saya di DLH Kabupaten Aceh Timur					
	<i>Normative Commitment</i>					
3.	Saya tidak akan meninggalkan DLH Kabupaten Aceh Timur walaupun saya menerima tawaran pekerjaan yang lebih baik					

Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	<i>Quality of Work (Kualitas Pekerjaan)</i>					
1.	Hasil kerja yang saya dapat diterima oleh atasan					
	<i>Promptness (Ketepatan Waktu)</i>					
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
	<i>Initiative (Prakarsa)</i>					
3.	Saya memberikan ide/ gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi					
	<i>Capability (Kemampuan)</i>					
4.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik					
	<i>Communication (Komunikasi)</i>					
5.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja					

Note : DLH adalah singkatan dari Dinas Lingkungan Hidup

Lampiran 2: Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. *Reliability and Validity Test of Disiplin Kerja (X₁)*

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.558**	.691**	.331**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	118	118	118	118	118
X1.2	Pearson Correlation	.558**	1	.426**	.466**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	118	118	118	118	118
X1.3	Pearson Correlation	.691**	.426**	1	.340**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	118	118	118	118	118
X1.4	Pearson Correlation	.331**	.466**	.340**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	118	118	118	118	118
X1	Pearson Correlation	.836**	.808**	.784**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	118	118	118	118	118

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	4

2. Reliability and Validity Test of Komitmen Kerja (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.117	-.010	.611**
	Sig. (2-tailed)		.205	.912	.000
	N	118	118	118	118
X2.2	Pearson Correlation	.117	1	.001	.678**
	Sig. (2-tailed)	.205		.992	.000
	N	118	118	118	118
X2.3	Pearson Correlation	-.010	.001	1	.498**
	Sig. (2-tailed)	.912	.992		.000
	N	118	118	118	118
X2	Pearson Correlation	.611**	.678**	.498**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	118	118	118	118

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	3

3. Reliability and Validity Test of Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.374**	-.056	.634**	.545**	.755**
Sig. (2-tailed)		.000	.547	.000	.000	.000
N	118	118	118	118	118	118
Y.2 Pearson Correlation	.374**	1	.076	.209*	.532**	.692**
Sig. (2-tailed)	.000		.415	.023	.000	.000
N	118	118	118	118	118	118
Y.3 Pearson Correlation	-.056	.076	1	-.078	.212*	.374**
Sig. (2-tailed)	.547	.415		.399	.021	.000
N	118	118	118	118	118	118
Y.4 Pearson Correlation	.634**	.209*	-.078	1	.256**	.611**
Sig. (2-tailed)	.000	.023	.399		.005	.000
N	118	118	118	118	118	118
Y.5 Pearson Correlation	.545**	.532**	.212*	.256**	1	.793**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.021	.005		.000
N	118	118	118	118	118	118
Y Pearson Correlation	.755**	.692**	.374**	.611**	.793**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	118	118	118	118	118	118

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	5

Lampiran 3: Data Tabulasi Kuesioner

No.	Disiplin Kerja (X ₁)					Komitmen Kerja (X ₂)				Kinerja Karyawan (Y)					
	1	2	3	4	TOTAL	1	2	3	TOTAL	1	2	3	4	5	TOTAL
1.	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24
2.	5	5	5	5	20	5	2	5	12	5	4	5	5	5	24
3.	4	5	4	5	18	5	5	5	15	5	5	5	4	5	24
4.	4	5	4	5	18	5	4	5	14	5	4	5	5	5	24
5.	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	4	5	24
6.	5	4	5	4	18	5	4	4	13	5	5	4	4	4	22
7.	5	5	5	5	20	3	2	5	10	5	5	5	4	5	24
8.	5	5	5	5	20	5	4	5	14	4	4	5	5	5	23
9.	4	4	4	4	16	5	5	4	14	4	4	5	4	4	21
10.	5	5	5	5	20	5	3	5	13	5	5	2	5	5	22
11.	4	4	4	4	16	2	5	4	11	4	4	5	4	4	21
12.	3	4	5	5	17	5	4	5	14	5	4	4	5	5	23
13.	5	4	4	5	18	4	5	5	14	5	5	5	4	5	24
14.	5	4	5	5	19	5	2	5	12	5	5	4	5	5	24
15.	4	3	5	5	17	4	5	5	14	5	5	4	5	5	24
16.	5	4	5	5	19	4	5	5	14	5	5	4	5	5	24
17.	4	3	5	5	17	4	5	5	14	5	5	5	4	5	24
18.	4	3	5	4	16	5	4	4	13	4	5	5	4	4	22
19.	5	4	5	4	18	5	2	4	11	4	5	5	5	4	23
20.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
21.	4	4	4	4	16	5	5	4	14	4	4	5	5	4	22
22.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
23.	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
24.	5	4	5	5	19	3	5	5	13	5	5	4	4	5	23
25.	4	5	5	5	19	4	4	4	12	5	4	5	5	5	24
26.	4	4	4	4	16	5	5	5	15	4	5	5	5	3	22
27.	3	4	5	5	17	5	5	5	15	5	5	5	4	5	24
28.	5	5	5	5	20	5	3	4	12	5	4	5	5	5	24
29.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24
30.	5	4	5	5	19	5	5	3	13	5	4	5	4	5	23
31.	5	4	5	5	19	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
32.	5	5	4	5	19	3	2	5	10	5	5	5	5	5	25
33.	5	4	5	4	18	5	5	3	13	4	5	5	4	4	22
34.	5	4	5	4	18	5	5	4	14	4	4	5	5	4	22
35.	4	5	4	5	18	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
36.	5	5	5	5	20	5	3	5	13	5	5	5	5	5	25
37.	4	4	4	4	16	5	5	4	14	4	4	5	5	4	22
38.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
39.	4	4	4	4	16	3	5	4	12	4	5	4	5	4	22
40.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	3	5	23
41.	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	4	5	4	5	23
42.	4	4	4	4	16	5	3	4	12	4	4	5	4	4	21
43.	5	5	5	5	20	3	5	5	13	5	5	5	5	5	25
44.	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25

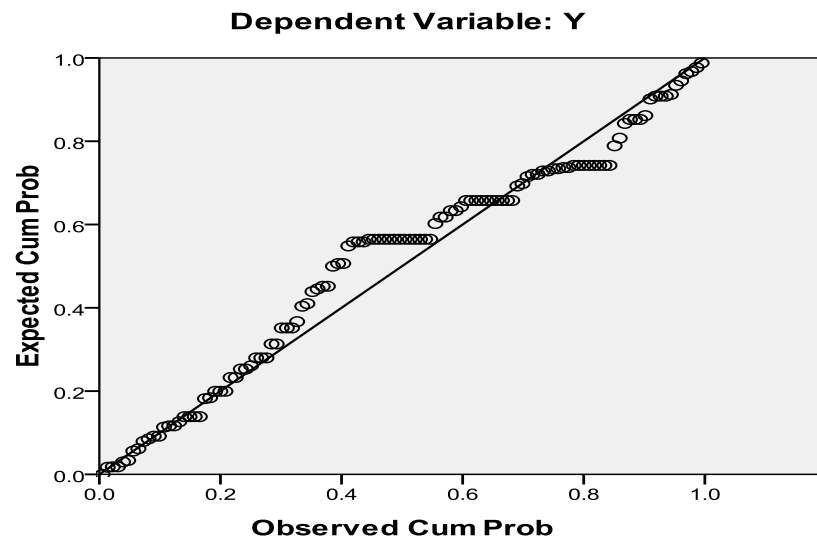
45.	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	4	5	4	4	21
46.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
47.	4	4	4	4	16	5	5	4	14	4	4	5	4	4	21
48.	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
49.	4	4	4	4	16	5	5	3	13	3	3	4	3	3	16
50.	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
51.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	4	5	24
52.	5	5	5	5	20	2	3	5	10	5	5	5	4	5	24
53.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
54.	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
55.	5	5	5	5	20	3	4	5	12	5	5	5	4	5	24
56.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
57.	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	4	5	5	4	23
58.	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
59.	4	4	4	4	16	5	3	5	13	5	5	4	5	4	23
60.	5	5	5	5	20	5	4	3	12	3	5	5	3	5	21
61.	3	3	3	5	14	5	5	5	15	5	3	3	5	3	19
62.	5	5	5	5	20	5	5	4	14	4	4	5	4	5	22
63.	4	4	4	5	17	5	5	4	14	4	4	5	4	4	21
64.	5	5	5	5	20	5	3	5	13	5	5	5	5	5	25
65.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
66.	4	4	4	5	17	5	5	4	14	4	4	5	4	4	21
67.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
68.	4	4	4	4	16	5	5	3	13	4	4	5	4	4	21
69.	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
70.	3	3	3	3	12	4	4	3	11	3	3	4	3	3	16
71.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
72.	5	5	5	5	20	5	5	4	14	4	5	5	4	5	23
73.	5	5	5	5	20	5	4	4	13	4	5	5	4	5	23
74.	5	5	5	5	20	5	3	5	13	5	5	5	5	5	25
75.	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
76.	5	5	5	5	20	3	5	5	13	4	5	5	4	5	23
77.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
78.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	5	5	4	5	23
79.	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	5	5	5	25
80.	5	5	5	5	20	3	5	5	13	5	5	5	5	5	25
81.	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
82.	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	3	5	5	5	23
83.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
84.	5	5	5	5	20	3	5	5	13	5	5	5	5	5	25
85.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
86.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
87.	5	5	5	4	19	5	5	4	14	4	4	5	4	4	21
88.	4	4	4	5	17	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20
89.	4	5	4	5	18	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
90.	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
91.	5	5	5	4	19	2	3	4	9	4	4	5	4	4	21
92.	4	5	4	5	18	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25

93.	5	5	4	5	19	4	3	3	10	4	4	5	4	4	21
94.	5	4	5	4	18	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
95.	4	5	4	5	18	5	3	5	13	5	3	5	5	3	21
96.	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
97.	4	5	5	5	19	5	5	2	12	5	5	5	5	5	25
98.	5	4	5	5	19	3	3	5	11	5	5	5	5	5	25
99.	5	4	5	4	18	5	5	5	15	5	5	4	5	5	24
100.	5	5	5	4	19	3	5	5	13	5	5	4	5	5	24
101.	5	5	5	5	20	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25
102.	5	5	5	5	20	4	5	3	12	5	5	2	5	4	21
103.	4	4	4	4	16	4	3	5	12	5	5	5	5	4	24
104.	4	4	4	5	17	4	4	3	11	5	5	5	5	4	24
105.	4	4	4	5	17	4	4	5	13	5	5	5	5	4	24
106.	4	4	4	4	16	5	4	5	14	5	5	4	5	5	24
107.	5	5	5	4	19	5	3	3	11	5	3	4	5	5	22
108.	5	5	5	5	20	5	3	5	13	5	5	5	5	5	25
109.	5	4	5	3	17	5	4	5	14	5	5	4	5	5	24
110.	5	4	5	5	19	4	5	3	12	5	5	4	5	4	23
111.	5	5	4	5	19	3	3	3	9	5	4	4	5	4	22
112.	5	3	4	5	17	4	5	5	14	5	4	5	5	4	23
113.	5	5	5	5	20	4	4	5	13	5	4	5	5	4	23
114.	5	5	4	5	19	4	5	5	14	5	4	4	5	4	22
115.	4	4	4	4	16	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
116.	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24
117.	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	4	5	5	5	24
118.	5	5	5	4	19	4	4	5	13	5	5	3	5	5	23

Lampiran 4: Hasil Uji Asumsi Klasik dan Regresi

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31373760
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.070
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.244
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	155.441	6	25.907	13.615	.000
		Linearity	134.861	1	134.861	70.874	.000
		Deviation from Linearity	20.580	5	4.116	2.163	.063
	Within Groups		211.212	111	1.903		
	Total		366.653	117			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	55.367	6	9.228	3.291	.005
		Linearity	38.905	1	38.905	13.873	.000
		Deviation from Linearity	16.462	5	3.292	1.174	.327
	Within Groups		311.285	111	2.804		
	Total		366.653	117			

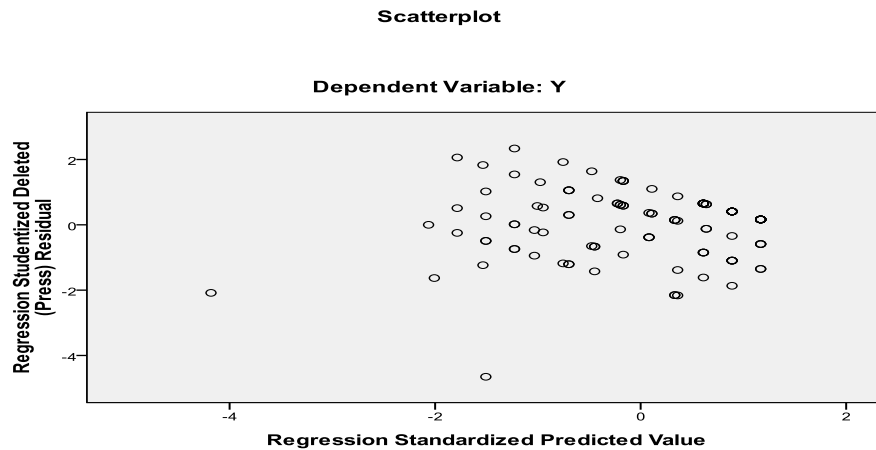
3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.504	1.731		4.335	.000		
	X1	.619	.075	.578	8.220	.000	.989	1.011
	X2	.326	.087	.264	3.757	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: Y

4. Uji Heterokedastisitas

**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.654	.500		3.310	.001
X1	-.036	.022	-.152	-1.670	.098
X2	-.047	.025	-.172	-1.887	.062

a. Dependent Variable: Abs_RES

5. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 ^a	.437	.427	1.33986	1.997

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.504	1.731		4.335	.000		
	X1	.619	.075	.578	8.220	.000	.989	1.011
	X2	.326	.087	.264	3.757	.000	.989	1.011

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.504	1.731		4.335	.000		
	X1	.619	.075	.578	8.220	.000	.989	1.011
	X2	.326	.087	.264	3.757	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: Y

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^p**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 ^a	.437	.427	1.33986	1.997

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

8. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.504	1.731		4.335	.000		
	X1	.619	.075	.578	8.220	.000	.989	1.011
	X2	.326	.087	.264	3.757	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: Y

9. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.201	2	80.100	44.618	.000 ^a
	Residual	206.452	115	1.795		
	Total	366.653	117			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 5: Tabel R $\alpha = 0.05$

n	dk	r _{tabel}
1	~	~
2	~	~
3	1	0,997
4	2	0,950
5	3	0,878
6	4	0,811
7	5	0,754
8	6	0,707
9	7	0,666
10	8	0,632
15	13	0,514
20	18	0,444
25	23	0,396
30	28	0,361
35	33	0,334
40	38	0,312
45	43	0,294
50	48	0,279
55	53	0,266
60	58	0,254
65	63	0,244
70	68	0,235
75	73	0,227
80	78	0,220
85	83	0,213
90	88	0,207
95	93	0,202
100	98	0,197
110	108	0,187
115	113	0,183
118	116	0,181
119	117	0,180
120	118	0,179

Tabel T (Diolah dengan Excel)**Formula:****=TINV(probability;deg_freedom)**

- Probability = tingkat kesalahan (α) = 0.05
- Jumlah sampel = n
- Deg_freedom (df) = derajat kebebasan (dk) = n-2

Tabel R (Diolah dengan Excel)**Formula:** $r_{tabel} = \frac{t}{\sqrt{[(n-2)+t^2]}}$

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : AMSAR
2. Tempat, Tanggal Lahir : Langsa, 20 Juni 1997
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Agama : Islam
5. Status Perkawinan : Belum Kawin
6. Pekerjaan : Mahasiswa
7. Alamat : Dusun Bakti, Birem Rayeuk
8. Orang Tua
 - a. Ayah : Abdul Aziz
 - b. Pekerjaan : Wirausaha
 - c. Ibu : Linawati
 - d. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
9. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SDN 1 Matang Seulimeng 2009
 - b. SMP : SMPN 9 Langsa 2012
 - c. SMA : SMAN 4 Langsa 2015
 - d. Perguruan Tinggi : IAIN Langsa 2022

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Langsa, 26 Januari 2022

Penulis

AMSAR
NIM. 4022016087