

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT KEUANGAN PADA  
KEMENTERIAN PERTAHANAN  
REPUBLIK INDONESIA**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI  
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
MANAJEMEN

OLEH :

**MAMAH SUAMAH  
NPM: S1-0218-077**



**PROGRAM STUDI STRATA-1 MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINANIAGA  
BOGOR  
2019**

**PROGRAM STUDI STRATA-1 MANAJEMEN**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINANIAGA**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT  
KEUANGAN PADA KEMENTERIAN PERTAHANAN  
REPUBLIK INDONESIA**

**OLEH : MAMAH SUAMAH**

**NPM : S1-0218-077**

**PEMBIMBING I**

**PEMBIMBING II**

**(SUMARDJONO, SE, MM)**

**(ASNA MANULLANG, S.Sos, MM)**

**PENGUJI I**

**PENGUJI II**

**(DR. ISMULYANA DJAN, SE, MM)**

**( DEDY MULYADI, S.Si.M.Kom)**

**KETUA**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINANIAGA**

**(DR. ISMULYANA DJAN, SE, MM)**

## ABSTRAK

**MAMAH SUAMAH 2019.** Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Keuangan Pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi BinaNiaga, Bogor 2019.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Keuangan Pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.

Desain penelitian menggunakan metode asosiatif kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Dalam penelitian terdapat dua variabel yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, regresi berganda, korelasi, determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka diperoleh nilai analisa regresi berganda  $Y = 9,991 + 0,138X_1 + 0,587X_2$  artinya menunjukkan hubungan positif bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja yang ada di Kementerian Pertahanan Republik Indonesia khususnya pegawai Pusku berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kata lain peningkatan lingkungan kerja dan disiplin kerja berupa/apapun, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar  $,138X_1 + 0,587X_2$ . Untuk hasil analisa korelasi diketahui nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,165 dan koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,651 karena nilai koefisien korelasi berada diantara 0,60-0,799 maka artinya hubungan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah kuat, sedangkan untuk uji t lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t hitung (2,770) > ttabel (1,659) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,007 < 0,05$  dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai nilai t hitung (9,000) > t tabel (1,659) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan untuk uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 43,031 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. dan nilai F tabel pada alpha 5% adalah 3,09 maka nilai Fhitung (43,031) > F tabel (3,09) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan untuk uji R (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,454 atau 45,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai ( $Y$ ) 45,4% dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 54,6%.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Keuangan Pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia “. Adapun maksud dari penulisan ini adalah untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Strata 1 Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Binaniaga Bogor.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis sampaikan rasa hormat dan ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Ismulyana Djan, S.E, M.M., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Binaniaga Bogor.
2. Bapak Sumardjono, S.E, M.M., selaku Pembimbing I penyusunan skripsi.
3. Ibu Asna Manullang, S. Sos, M.M., selaku Pembimbing II penyusunan skripsi.
4. Ibu Yustiana Wardhani, S. Hut., M.M., selaku Pembantu Ketua I yang membawahi Akademik di STIE Binaniaga.
5. Seluruh dosen dan staff STIE Binaniaga yang jasanya cukup besar dalam membimbing penulis dalam penyelesaian Skripsi.
6. Suami dan anak tercinta yang telah memberikan waktu sepenuhnya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan doa yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, baik dalam penyampaian materi dan tata bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak khususnya untuk civitas kampus STIE Binaniaga Bogor.

Bogor, 18 Desember 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
LEMBAR JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
ABSTRAK .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
G. Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>15</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
B. Lingkungan Kerja .....	19
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	19
2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	20
3. Indikator Lingkungan Kerja.....	21
C. Disiplin Kerja.....	23
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	23
2. Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	26
3. Indikator Disiplin Kerja .....	28

D. Kinerja .....	31
1. Pengertian Kinerja .....	31
2. Indikator Kinerja.....	32
E. Penelitian Terdahulu .....	35
F. Kerangka Pemikiran .....	42
G. Hipotesis Penelitian .....	43
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Objek Penelitian.....	45
B. Metode Penelitian .....	45
C. Variabel Penelitian.....	46
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
E. Metode Pengumpulan Data .....	47
F. Operasional Variabel .....	48
G. Instrumen Penelitian .....	50
H. Metode Analisa Data .....	50
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
A. Sejarah Singkat Kementerian Pertahanan RI.....	61
B. Struktur Organisasi .....	64
C. Analisis Data.....	69
D. Karakteristik Responden.....	73
E. Statistik Deskriptif.....	78
F. Uji Asumsi Klasik .....	103
G. Uji Regresi dan Korelasi.....	107
H. Uji Hipotesis .....	110
I. Pembahasan Hasil Penelitian.....	113
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>122</b>
A. Kesimpulan .....	122
B. Saran.....	123
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>125</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>127</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai PUSKU Pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia .....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	50
Tabel 3.2 Skala Likert .....	52
Tabel 4.1 Deskripsi Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
Tabel 4.2 Deskripsi Profil Responden berdasarkan Usia Responden .....	70
Tabel 4.3 Deskripsi Profil Responden berdasarkan Pendidikan .....	71
Tabel 4.4 Deskripsi Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	73
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	75
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin.....	76
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	77
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	78
Tabel 4.9 Hasil Statistik Deskriptif.....	78
Tabel 4.10 Pencahayaan ditempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja .....	80
Tabel 4.11 Anda merasa saat siang hari cahaya di tempat kerja sangat menyilaukan .....	81
Tabel 4.12 Sirkulasi udara di tempat kerja Saya beroperasi dengan baik, sehingga Saya merasa nyaman.....	81
Tabel 4.13 Anda merasa masih memerlukan alat pengatur suhu udara (AC) di ruangan tempat bekerja .....	82
Tabel 4.14 Suara bising dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.....	83
Tabel 4.15 Anda merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja .....	83
Tabel 4.16 Saya sangat nyaman dan senang dengan warna seragam yang diberikan oleh Institusi .....	84



Tabel 4.17 Dekorasi di tempat bekerja Saya enak dipandang, sehingga saya tidak bosan.....	85
Tabel 4.18 Institusi tidak membatasi kreatifitas pegawai .....	85
Tabel 4.19 Dengan adanya ruangan pertemuan yang baik membuatsuasana di lingkungan kerja saya menjadi lebih menyenangkan.....	86
Tabel 4.20 Lingkungan kerja saya selalu di dukung dengan peralatan yang sesuai dengan prosedur keamanan sehingga saya merasa aman dalam bekerja .....	87
Tabel 4.21 Institusi ditempat anda sudah menyediakan sarana keamanan yang memadai .....	87
Tabel 4.22 Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan pegawai tanpa membeda-bedakan status kepegawaian.....	88
Tabel 4.23 Pimpinan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami oleh para pegawai.....	89
Tabel 4.24 Hubungan antara sesama pegawai membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan kerja .....	90
Tabel 4.25 Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja semakin baik .....	90
Tabel 4.26 Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga akan hasil kerja anda .	91
Tabel 4.27 Pimpinan selalu bijak ketika mengambil suatu keputusan.....	92
Tabel 4.28 Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai ketika hendak masuk kerja.....	92
Tabel 4.29 Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik.....	93
Tabel 4.30 Adanya persamaan bagi sesama pegawai akan membuat anda semangat dalam bekerja .....	94
Tabel 4.31 Pimpinan selalu ada/hadir dan dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.....	95

Tabel 4.32	Instansi akan memberikan sanksi hukuman ketika pegawai melanggar peraturan yang telah disepakati bersama.....	96
Tabel 4.33	Pimpinan selalu bertindak tegas kepada pegawai yang indisipliner ....	96
Tabel 4.34	Adanya saling kerjasama antar pegawai dan pimpinan dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan.....	96
Tabel 4.35	Pegawai selalu mengutamakan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.....	97
Tabel 4.36	Karyawan memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.....	98
Tabel 4.37	Tugas yang diberikan manajemen sudah sesuai dengan kemampuan saya sehingga tujuan institusi dapat tercapai.....	98
Tabel 4.38	Institusi selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan baik .....	99
Tabel 4.39	Kesempurnaan hasil pekerjaan, kerapihan, kebenaran prosedur kerja merupakan kewajiban semua pegawai .....	100
Tabel 4.40	Pegawai selalu mampu mengemban tugas dengan baik .....	100
Tabel 4.41	Saya dapat bekerjasama dengan setiap bagian bila dibutuhkan.....	101
Tabel 4.42	Kesediaan sejumlah pimpinan untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan berjalan dengan baik.....	101
Tabel 4.42	Kesediaan sejumlah pimpinan untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan berjalan dengan baik.....	101
Tabel 4.43	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja.....	102
Tabel 4.44	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya.....	103
Tabel 4.45	Hasil Uji Multikolinearitas.....	104
Tabel 4.46	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	105
Tabel 4.47	Hasil Uji Normalitas .....	106
Tabel 4.48	Hasil Uji Korelasi.....	107

Tabel 4.49 Hasil Uji Korelasi.....	108
Tabel 4.50 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	108
Tabel 4.51 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	110
Tabel 4.52 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	112
Tabel 4.53 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	113

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kementerian Pertahanan Republik Indonesia ....	64
Gambar 4.2 Deskripsi Profil Responden berdasarkan jenis kelamin .....	70
Gambar 4.3 Deskripsi Profil Responden berdasarkan Usia Responden .....	71
Gambar 4.4 Deskripsi Profil Responden berdasarkan Pendidikan .....	72
Gambar 4.5 Deskripsi Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	73