

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Sejarah Singkat Kementerian Pertahanan Republik Indonesia**

Panitia Persiapan Kemerdekaan pada tanggal 19 Agustus 1945 telah menetapkan terdapat 12 Kantor Departemen (Kementerian) yang salah satunya adalah Kementerian Pertahanan sebagai bagian dari Kabinet Presidensial pada saat itu. Setelahnya pada bulan Oktober 1945, saat itu Departemen Pertahanan dan Keamanan belum berjalan lancar bagaimana mestinya sudah dibentuk menjadi Kementerian Keamanan Rakyat sebagai pengganti Kementerian Departemen Pertahanan dan Keamanan.

Setelah Kemerdekaan Republik Indonesia (Pemerintahan Presiden Ir. Soekarno), fungsi dan tugas Pertahanan Negara berada dalam tanggung jawab Kementerian Keamanan Rakyat, yang sejak tahun 1962 hingga akhir masa pemerintahan Presiden Republik Indonesia Ir. Soekarno, fungsi dan tugas pertahanan Negara berada di bawah Kementerian Pertahanan/Keamanan.

Pada pemerintahan Orde Baru (Kabinet Pembangunan/tahun 1968) fungsi pertahanan di kendalikan langsung oleh Presiden Republik Indonesia yang juga merangkap sekaligus sebagai Menteri Pertahanan/Keamanan hingga tahun 1973. Sejak Kabinet Pembangunan II dan seterusnya, fungsi pertahanan Negara selalu menjadi satu dengan fungsi keamanan dan berada di bawah naungan Departemen Pertahanan Keamanan dimana Menteri Pertahanan Keamanan sekaligus Panglima ABRI.

Dimulainya era reformasi yang mengedepankan pemerintahan demokratis, menyebabkan pula perubahan mendasar pada sistem pemerintahan dan ketatanegaraan. Departemen Pertahanan Keamanan berkomitmen untuk mereformasi diri ditandai dengan pemisahan TNI-Polri sesuai TAP MPR RI Nomor : VII/MPR/2000 yang berimplikasi pada perubahan organisasi Departemen Pertahanan Keamanan menjadi Departemen Pertahanan sekaligus dilaksanakannya pemisahan jabatan dimana Menteri Pertahanan sebagai Jabatan politik eksekutif, tidak lagi merangkap jabatan Panglima TNI.

Keputusan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2000 selain menegaskan struktur organisasi Departemen Pertahanan juga mengatur tentang tugas pokok Departemen Pertahanan. Dengan seiring sejalan rangka mengikuti perkembangan dan dinamika yang ada, maka Departemen Pertahanan melakukan revisi terhadap Keputusan Menteri Pertahanan Nomor 19 Tahun 2000, dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor : PER/001/M/VIII/2005 pada tanggal 25 Agustus 2005 yang berisi tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Pertahanan yang baru.

Pada perkembangan berikutnya, dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 11 dan 16 pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 yang berisi tentang Kementerian Negara dan dalam rangka kelancaran penyelenggaraan dan pemerintahan Negara yang berdaya guna dan berhasil guna, dipandang perlu menetapkan Peraturan Presiden tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, sehingga berdasarkan Perpres Nomor 47

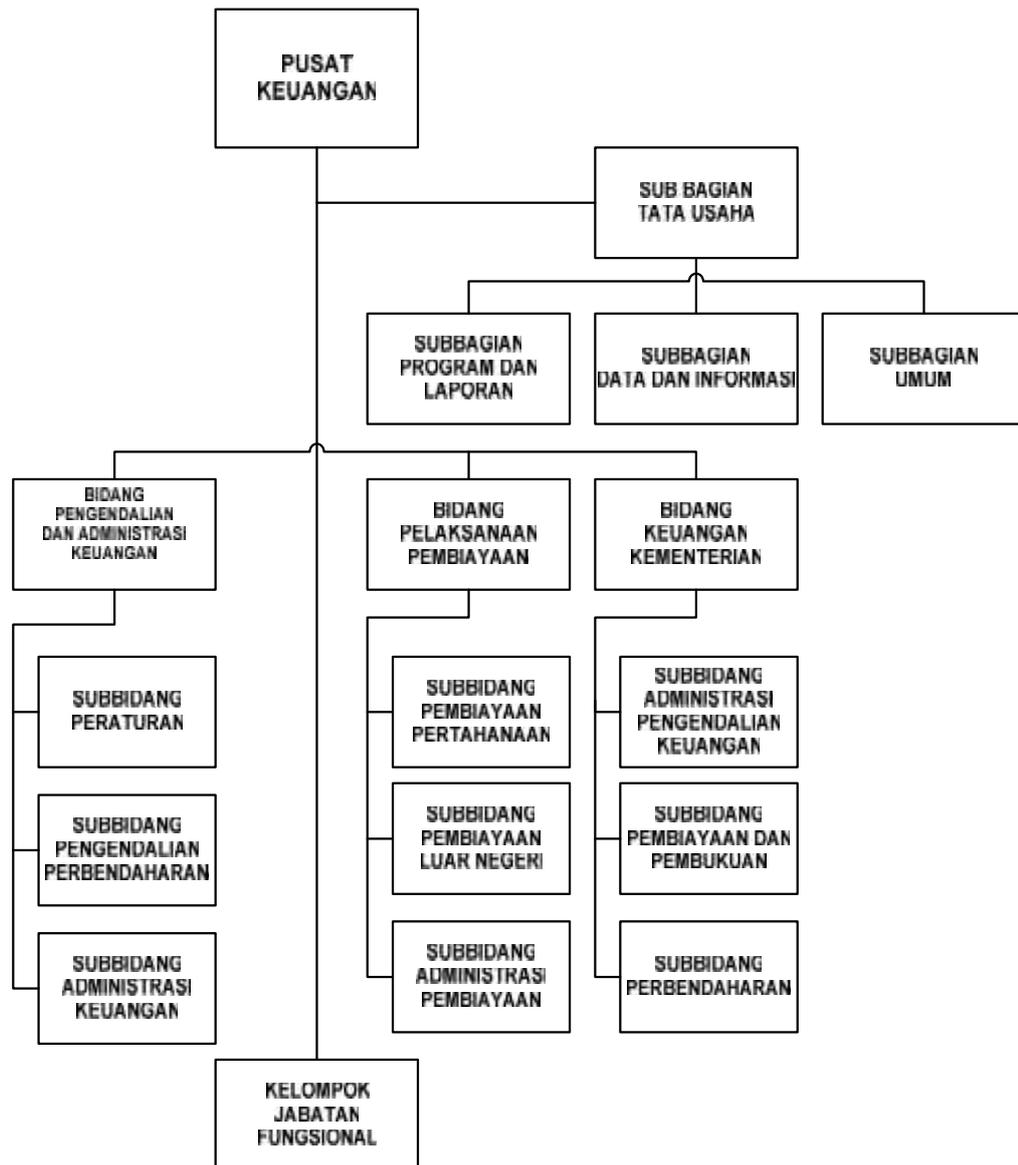
Tahun 2009 tanggal 3 November 2009 yang berisi tentang Departemen Pertahanan diganti menjadi Kementerian Pertahanan. Yang untuk selanjutnya diterbitkan Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 16 Tahun 2010 tanggal 21 September 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan.

Keputusan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor Kep/19/M/XII/2000 tanggal 29 Desember 2000 yang menetapkan 12 Satker Departemen Pertahanan, yang salah satunya adalah Pusat Keuangan Departemen Pertahanan (Pusku Dephan).

Berdasarkan Permenhan Nomor 16 Tahun 2010, tanggal 21 September 2010, maka susunan organisasi Pusku Kemhan menjadi sebagai berikut, Bagian Tata Usaha (Bag TU), Bidang Pengendalian Administrasi Keuangan (Bid Dalminku), Bidang Pelaksanaan Pembiayaan (Bid Lakbia), Bidang Keuangan Kementerian (Bid Kukem) dan Analis Madya. Kemudian diperbaharui lagi dengan Permenhan 58 Tahun 2014 tanggal 21 Oktober 2014 yang berlaku sampai dengan saat ini.

## B. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**  
**Pusku Kementerian Pertahanan Republik Indonesia**



Sumber: Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kemhan.

Struktur organisasi merupakan kerangka atau bagan yang menggambarkan suatu hubungan kerja sama antar pegawai satu dengan yang lain di dalam suatu organisasi yang saling berkaitan dan berhubungan erat dengan mempunyai maksud dan tujuan yang sama. Struktur organisasi ini sangat penting bagi Pusku Kementerian Pertahanan Republik Indonesia untuk menjalin hubungan kerja sama antara bagian yang terdapat di dalam organisasi, sehingga jelas kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Pusat Keuangan selanjutnya disebut Pusku adalah unsur pendukung pelaksana tugas dan fungsi pertahanan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri melalui Sekjen. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai tugas dan wewenang dari Pusku Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, yaitu:

### **1. Pusat Keuangan**

Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan sebagian tugas pokok Kementerian di bidang pembinaan dan administrasi keuangan serta pendayagunaan sumber dana pertahanan.

- a. SubBagian Tata Usaha, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan program dan anggaran, pembinaan data dan informasi, dokumentasi serta urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan Pusat.
- b. Subbagian Program dan Laporan, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pembukuan

dan pengelolaan dalam administrasi keuangan, penilaian dan perhitungan anggaran, evaluasi dan laporan program kerja dan anggaran serta laporan akuntabilitas kinerja.

- c. Subbagian Data dan Informasi, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengolahan data dan penyajian informasi, pemberian dukungan teknis di bidang pengelolaan komputer dan jaringan komunikasi data serta dokumentasi dan kepastakaan.
- d. Subbagian Umum, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan, pembinaan kepegawaian, pengelolaan barang milik negara dan administrasi perbekalan, kerumahtanggaan, dan urusan ketatausahaan, penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan serta administrasi keuangan.

## **2. Bidang Pengendalian dan Administrasi Keuangan**

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan, evaluasi kebijakan di bidang verifikasi, penyiapan dokumen pertanggungjawaban keuangan, pencocokan dan penelitian tagihan regularisasi dan penjabaran peraturan keuangan serta pengadministrasian pembukuan keuangan pertahanan.

- a. Subbidang Peraturan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengurusan keuangan negara dan membina, menjabarkan peraturan keuangan pertahanan serta pembinaan fungsi dan bimbingan teknis pengelolaan keuangan pertahanan.

- b. Subbidang Pengendalian dan Perbendaharaan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan, evaluasi kebijakan di bidang verifikasi, penyimpanan dokumen pertanggung jawaban keuangan, pencocokan dan penelitian tagihan regularisasi.
- c. Subbidang Administrasi Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan, evaluasi kebijakan di bidang laporan pembukuan keuangan, anggaran dan pembiayaan, laporan pembukuan pertanggungjawaban keuangan pertahanan serta koordinasi penyelenggaraan sistem pembukuan keuangan pertahanan.

### **3. Bidang Pelaksanaan Pembiayaan**

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan, evaluasi kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembiayaan pertahanan.

- a. Subbidang Pembiayaan Pertahanan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan, evaluasi kebijakan di bidang pembiayaan pertahanan.
- b. Subbidang Pembiayaan Luar Negeri mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan, evaluasi kebijakan di bidang administrasi pembiayaan, pelaporan dan pertanggung jawaban keuangan dan devisa pertahanan.
- c. Subbidang Administrasi Pembiayaan, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan, evaluasi kebijakan di

bidang penatabukuan anggaran dan pembiayaan serta pengawasan pelaksanaan anggaran dan pembiayaan pertahanan.

#### **4. Bidang Keuangan Kementerian**

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan, evaluasi kebijakan di bidang pengelolaan dan administrasi keuangan Kementerian.

- a. Subbidang Administrasi Pengendalian Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan, evaluasi kebijakan di bidang administrasi pengendalian keuangan serta evaluasi dan pelaporan pembiayaan dan pertanggung jawaban keuangan Kementerian.
- b. Subbidang Pembiayaan dan Pembukuan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan, evaluasi kebijakan di bidang penyaluran pembiayaan dan pembukuan Kementerian
- c. Subbidang Perbendaharaan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan, evaluasi kebijakan di bidang pelayanan keuangan Kementerian termasuk Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Kementerian di daerah.

## C. Analisis Data

Dalam bab ini dibahas mengenai beberapa alat uji untuk menganalisis data penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi, korelasi, uji t dan uji F dengan menggunakan Software Aplikasi *SPSS 22 for Windows*.

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah pernyataan dalam kuesioner dapat dijadikan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Valid merupakan instrumen tersebut dapat/bisa digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria yang digunakan adalah apabila hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid. Untuk uji validitas ini diperoleh nilai  $r_{tabel}$  untuk alpha sebesar 5% dan jumlah data sebanyak 102 responden. Maka diperoleh  $r_{tabel}$  dapat ditentukan dari  $df=n-2 = 102-2 = 100$ . Nilai  $r_{tabel}$  dari 102 adalah 0,195 sehingga untuk indikator yang memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,195 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### a) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel 4.1, nilai setiap item lebih besar dari 0,195, maka semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	Pencahayaan ditempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja	0,462	Valid
2	Anda merasa saat siang hari cahaya di tempat kerja sangat menyilaukan.	0,520	Valid
3	Sirkulasi udara di tempat kerja Saya beroperasi dengan baik, sehingga Saya merasa nyaman	0,621	Valid
4	Anda merasa masih memerlukan alat pengatur suhu udara (AC) di ruangan tempat bekerja.	0,546	Valid
5	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	0,544	Valid
6	Anda merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja.	0,481	Valid
7	Saya sangat nyaman dan senang dengan warna seragam yang diberikan oleh Institusi.	0,570	Valid
8	Dekorasi di tempat bekerja Saya enak dipandang, sehingga saya tidak bosan	0,535	Valid
9	Institusi tidak membatasi kreatifitas pegawai.	0,396	Valid
10	Dengan adanya ruangan pertemuan yang baik membuat suasana di lingkungan kerja saya menjadi lebih menyenangkan	0,461	Valid
11	Lingkungan kerja saya selalu di dukung dengan peralatan yang sesuai dengan prosedur keamanan sehingga saya merasa aman dalam bekerja	0,643	Valid
12	Institusi ditempat anda sudah menyediakan sarana keamanan yang memadai	0,544	Valid
13	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan pegawai tanpa membeda-bedakan status kepegawaian	0,598	Valid
14	Pimpinan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami oleh para pegawai	0,570	Valid
15	Hubungan antara sesama pegawai membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan kerja	0,535	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

b) Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel 4.2, nilai setiap item lebih besar dari 0,195, maka semua item pernyataan untuk variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja semakin baik	0.659	Valid
2	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga akan hasil kerja anda	0.502	Valid
3	Pimpinan selalu bijak ketika mengambil suatu keputusan	0.652	Valid
4	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai ketika hendak masuk kerja	0.639	Valid
5	Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik	0.542	Valid
6	Adanya persamaan bagi sesama pegawai akan membuat anda semangat dalam bekerja	0.444	Valid
7	Pimpinan selalu ada/hadir dan dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	0.635	Valid
8	Instansi akan memberikan sanksi hukuman ketika pegawai melanggar peraturan yang telah disepakati bersama.	0.372	Valid
9	Pimpinan selalu bertindak tegas kepada pegawai yang indisipliner.	0.696	Valid
10	Adanya saling kerjasama antar pegawai dan pimpinan dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan	0.725	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

c) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.3, nilai setiap item lebih besar dari 0,195, maka semua item pernyataan untuk variabel Kinerja pegawai dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	Pegawai selalu mengutamakan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan	0.641	Valid
2	Karyawan memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	0.654	Valid
3	Tugas yang diberikan manajemen sudah sesuai dengan kemampuan saya sehingga tujuan institusi dapat tercapai	0,633	Valid
4	Institusi selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan baik.	0.687	Valid
5	Kesempurnaan hasil pekerjaan, kerapihan, kebenaran prosedur kerja merupakan kewajiban semua pegawai.	0.600	Valid
6	Pegawai selalu mampu mengemban tugas dengan baik	0.629	Valid
7	Saya dapat bekerjasama dengan setiap bagian bila dibutuhkan	0.721	Valid
8	Kesediaan sejumlah pimpinan untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan berjalan dengan baik	0,511	Valid
9	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja	0.381	Valid
10	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0.304	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji apakah suatu instrumen dalam penelitian dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data serta untuk mengetahui seberapa besar hasil pengukuran tetap konsisten. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang bila

digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut *Hair et al.* (2010: 125), Reliabilitas suatu instrumen penelitian dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,819	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,791	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,770	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 4.4 di atas memperlihatkan *Cronbach's Alpha* masing-masing bernilai 0,819, 0,791 dan 0,770. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600, berarti semua pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja dinyatakan baik dan reliabel.

#### **D. Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini ditetapkan 102 responden yang diambil dari Pegawai Pusat Keuangan pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Karakteristik identitas dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja. Untuk lebih jelasnya deskripsi responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

##### **1. Deskripsi Profil Responden berdasarkan jenis kelamin**

Deskripsi profil responden di dalam penelitian ini, digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengetahui karakteristik-karakteristik pegawai Pusat Keuangan Kementrian Pertahanan. Penggolongan yang

dilakukan kepada responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan Terakhir dapat disajikan datanya melalui tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1.	Laki-Laki	56	55%
2.	Perempuan	46	45%
	Jumlah Responden	<b>102</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel 4.5 di atas memperlihatkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah laki-laki 55% atau sebesar 56 orang responden dan perempuan 45% atau sebesar 46 orang responden. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menurut jenis kelamin, yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan jenis kelamin laki-laki jika dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan karena memiliki hasil persentasi lebih besar. Gambarnya dapat dilihat pada diagram 4.1 berikut

**Gambar 4.2**  
**Deskripsi Profil Responden berdasarkan jenis kelamin**



## 2. Deskripsi Profil Responden berdasarkan usia responden

Deskripsi profil responden berdasarkan usia responden memiliki tujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia responden yang dijadikan sampel. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan usia responden dapat disajikan datanya melalui tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Usia Responden**

No.	Usia Responden	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1.	20 - 30 tahun	25	25%
2.	31 - 40 tahun	40	39%
3.	41 – 50 tahun	26	25%
4.	> 51 tahun	11	11%
	Jumlah Responden	<b>102</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa usia responden dalam penelitian ini dapat diperinci sebagai berikut: 25 responden berusia 20-30 tahun atau sebesar 25%, 40 responden berusia 31-40 tahun atau sebesar 39%, 26 responden berusia 41-50 tahun atau sebesar 25% dan 11 responden berusia diatas 51 tahun atau sebesar 11%. Maka dari data di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan rata-rata berumur antara 31 - 40 tahun, dimana dari rata-rata tersebut dapat dikatakan usia produktif yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

**Gambar 4.3**  
**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Usia Responden**



### 3. Deskripsi Profil Responden berdasarkan pendidikan responden

Deskripsi profil responden berdasarkan pendidikan responden memiliki tujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tingkat pendidikan responden pada pegawai Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan. Adapun deskripsi profil pendidikan responden menurut jenis kelamin dapat disajikan datanya melalui tabel 4.7 berikut ini:

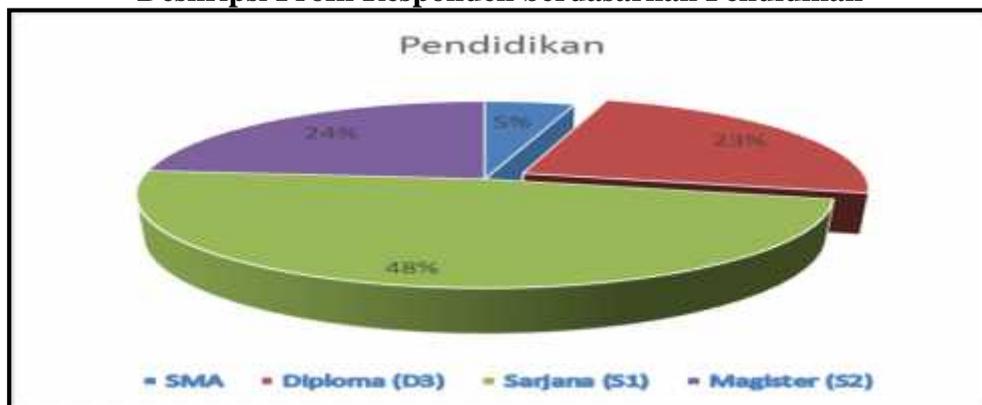
**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1.	SMA	5	5%
2.	Diploma (D3)	24	23%
3.	Sarjana (S1)	49	48%
4.	Magister (S2)	24	24%
	Jumlah Responden	<b>102</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa menurut tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat diperinci sebagai berikut: 5 orang responden atau sebesar 5% berpendidikan SMA, 24 orang responden atau sebesar 23% berpendidikan Diploma Tiga (D3), 49 orang responden atau sebesar 48% berpendidikan Sarjana (S1), dan 24 orang responden atau sebesar 24% berpendidikan Magister (S2). Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak diteliti adalah yang berpendidikan Sarjana (S1).

**Gambar 4.4**  
**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Pendidikan**



#### 4. Deskripsi Profil Responden berdasarkan lama bekerja

Deskripsi profil responden berdasarkan lama bekerja responden memiliki pandangan sebagai akumulasi dari pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Dalam suatu bidang pekerjaan, lama bekerja dapat dipandang sebagai sumber daya yang potensial dalam mengelola perubahan. Adapun deskripsi profil responden menurut lama bekerja pegawai pada Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan dapat disajikan datanya melalui tabel 4.8 berikut ini :

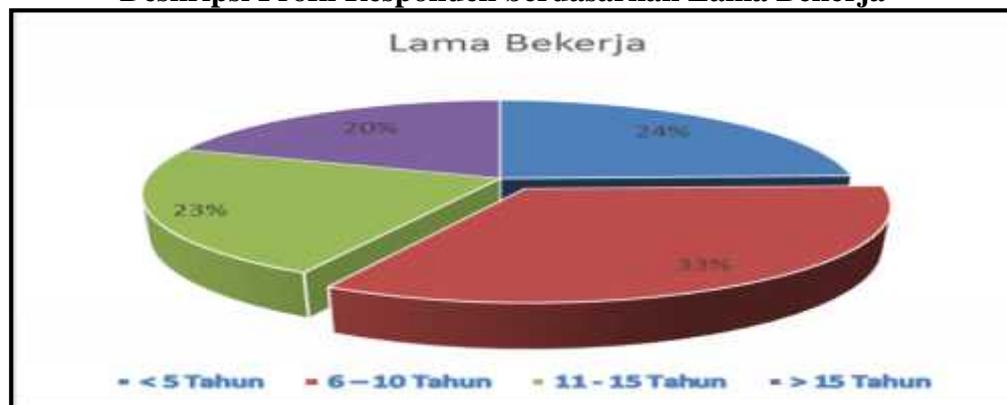
**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1.	< 5 Tahun	25	24%
2.	6 - 10 Tahun	34	33%
3.	11 - 15 Tahun	23	23%
4.	> 15 Tahun	20	20%
	<b>Jumlah Responden</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa menurut lama bekerja responden dalam penelitian ini dapat diperinci sebagai berikut: 25 orang responden atau sebesar 24% lama bekerja kurang dari 5 tahun, 34 orang responden atau sebesar 33% lama bekerja 6-10 tahun, 23 orang responden atau sebesar 23% lama bekerja 11-15 tahun dan 20 orang responden atau sebesar 20% lama bekerja lebih dari 15 tahun. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa responden yang didominasi dengan lama bekerja 6 - 10 tahun.

**Gambar 4.5**  
**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja**



### E. Analisa Deskriptif

**Tabel 4.9**  
**Hasil Statistik Deskriptif**

		Statistics		
		X1	X2	Y
N	Valid	102	102	102
	Missing	0	0	0
Mean		67.65	43.75	45.01
Std. Error of Mean		.418	.319	.283
Median		68.00	44.00	46.00
Mode		69	44	47 <sup>a</sup>
Std. Deviation		4.225	3.220	2.855
Variance		17.854	10.370	8.148
Skewness		-.058	-.257	-.612
Std. Error of Skewness		.239	.239	.239
Kurtosis		-.959	-.342	-.956
Std. Error of Kurtosis		.474	.474	.474
Range		15	12	9
Minimum		60	38	40
Maximum		75	50	49
Sum		6900	4462	4591

Sumber : Data diolah SPSS 22, 2019

Penjelasan mengenai hasil statistik deskriptif berikut ini memberikan gambaran dari hasil sebaran kuisioner terhadap 102 responden. Statistik ini meliputi analisis atas nilai rata – rata (*mean*), nilai tengah (*median*), modus, jangkauan (*range*), standard deviasi, dan ragam (*variance*) dari setiap variabel yang diuji. Data variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.9. berdasarkan tabel 4.9 terlihat bahwa jumlah responden (N) adalah

102 dan jumlah orang yang hilang sebesar 0. Berikut analisa deskriptif dari tabel 4.9 :

- a) *Mean* (rata-rata) didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut. Untuk  $X_1$  sebesar 67.65,  $X_2$  sebesar 43.75 dan Y sebesar 45.01
- b) *Median* (nilai tengah) didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar. *Median* untuk  $X_1$  adalah sebesar 68.00,  $X_2$  sebesar 44.00 dan Y sebesar 46.00
- c) *Modus*, didasarkan atas nilai yang sering muncul dalam kelompok tersebut. *Modus* untuk  $X_1$  adalah sebesar 69,  $X_2$  sebesar 44 dan Y sebesar 47.
- d) *Range* (jangkauan) adalah ukuran yang menunjukkan jarak penyebaran data antara nilai terendah dengan nilai tertinggi. *Range* untuk  $X_1$  adalah sebesar 15,  $X_2$  sebesar 12, dan Y sebesar 9.
- e) *Standard Deviasi* (simpangan baku) adalah nilai statistik yang digunakan untuk menentukan bagaimana sebaran data dalam sampel, dan seberapa dekat titik data individu ke rata – rata nilai sampel. Untuk  $X_1$  adalah sebesar 4.225,  $X_2$  sebesar 3.220 dan Y sebesar 2.855
- f) *Varians* (ragam) dapat menggambarkan bagaimana berpecahnya suatu data kuantitatif. *Varians* digunakan untuk mengetahui seberapa jauh

persebaran nilai hasil observasi terhadap rata – rata. Untuk  $X_1$  adalah sebesar 17.854,  $X_2$  sebesar 10.370 dan Y sebesar 8.148.

### 1. Deskripsi Frekuensi Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Dari kuesioner yang dibagikan kepada 102 Responden dengan jumlah pertanyaan 15 untuk pernyataan yang terkait dengan lingkungan kerja. Maka hasil yang didapat dari penilaian masing-masing pernyataan tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Pencahayaan ditempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	53	52.0	52.0	52.0
Sangat Setuju	49	48.0	48.0	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi lingkungan kerja pada pertanyaan 1: Pencahayaan ditempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 49 responden atau sebesar 48%, dan pernyataan setuju sebanyak 53 orang responden atau sebesar 52% sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa pencahayaan di tempat kerja cukup baik sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 4.11**  
**Penerangan ditempat kerja saya yang terlalu terang akan**  
**menimbulkan rasa panas dan tidak nyaman dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	27	26.5	26.5	26.5
Sangat Setuju	75	73.5	73.5	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi lingkungan kerja pada pertanyaan 2: penerangan ditempat kerja saya yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan tidak nyaman dalam bekerja, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.11 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 75 responden atau sebesar 73,5%, dan pernyataan setuju sebanyak 27 orang responden atau sebesar 26,5% sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa penerangan ditempat kerja yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini harus segera diatasi agar tidak mengganggu kinerja pegawai.

**Tabel 4.12**  
**Sirkulasi udara di tempat kerja Saya beroperasi dengan baik,**  
**sehingga Saya merasa nyaman**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	74	72.5	72.5	72.5
Sangat Setuju	28	27.5	27.5	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi lingkungan kerja pada pertanyaan 3: Sirkulasi udara di tempat kerja Saya beroperasi dengan baik, sehingga Saya merasa nyaman, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.12

menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan setuju sebanyak 74 orang responden atau sebesar 72,5%, dan sangat setuju sebanyak 28 responden atau sebesar 27,5%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa sirkulasi udara di tempat kerja sudah beroperasi dengan baik dan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga tidak mengganggu kinerja pegawai.

**Tabel 4.13**  
**Anda merasa masih memerlukan alat pengatur suhu udara (AC) di ruangan tempat bekerja.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu	6	5.9	5.9	5.9
Setuju	26	25.5	25.5	31.4
Sangat Setuju	70	68.6	68.6	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi lingkungan kerja pada pertanyaan 4: Anda merasa masih memerlukan alat pengatur suhu udara (AC) di ruangan tempat bekerja., dapat disajikan datanya melalui tabel 4.13 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 70 responden atau sebesar 68,6%, pernyataan setuju sebanyak 26 orang responden atau sebesar 25,5%, dan sebanyak 6 responden atau sebesar 5,9% menyatakan ragu – ragu, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa alat pengatur suhu udara (AC) di ruangan tempat bekerja masih diperlukan untuk menunjang kelancaran bekerja sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

**Tabel 4.14**  
**Suara bising dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu	4	3.9	3.9	3.9
Valid Setuju	56	54.9	54.9	58.8
Valid Sangat Setuju	42	41.2	41.2	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi lingkungan kerja pada pertanyaan 5: Suara bising dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.14 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 42 responden atau sebesar 41,2%, pernyataan setuju sebanyak 56 orang responden atau sebesar 54,9%, dan sebanyak 4 responden atau sebesar 3,9% menyatakan ragu – ragu, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa suara bising yang terdengar di lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, hal ini harus segera diatasi agar tidak mengganggu kinerja pegawai.

**Tabel 4.15**  
**Anda merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu	7	6.9	6.9	6.9
Valid Setuju	52	51.0	51.0	57.8
Valid Sangat Setuju	43	42.2	42.2	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi lingkungan kerja pada pertanyaan 6: Anda merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di

ruangan tempat bekerja, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.15 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan setuju sebanyak 52 orang responden atau sebesar 51%, sangat setuju sebanyak 43 responden atau sebesar 42,2%, pernyataan, dan sebanyak 7 responden atau sebesar 6,9% menyatakan ragu – ragu, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai merasa terganggu konsentrasinya saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja.

**Tabel 4.16**  
**Saya sangat nyaman dan senang dengan warna seragam yang diberikan oleh Institusi.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu	3	2.9	2.9	2.9
Valid Setuju	57	55.9	55.9	58.8
Valid Sangat Setuju	42	41.2	41.2	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi lingkungan kerja pada pertanyaan 7: Saya sangat nyaman dan senang dengan warna seragam yang diberikan oleh Institusi, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.16 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 42 responden atau sebesar 41,2%, pernyataan setuju sebanyak 57 orang responden atau sebesar 55,9%, dan sebanyak 3 responden atau sebesar 2,9% menyatakan ragu – ragu, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal

ini mengindikasikan bahwa pegawai merasa nyaman dan senang dengan warna seragam yang diberikan Institusi.

**Tabel 4.17**  
**Dekorasi di tempat bekerja Saya enak dipandang, sehingga saya tidak bosan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Setuju	47	46.1	46.1	46.1
Valid	Sangat Setuju	55	53.9	53.9	100.0
	<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi lingkungan kerja pada pertanyaan 8: Dekorasi di tempat bekerja Saya enak dipandang, sehingga saya tidak bosan, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.17 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 55 responden atau sebesar 53,9%, dan pernyataan setuju sebanyak 47 orang responden atau sebesar 46,1%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa dekorasi tempat bekerja sudah baik, sehingga pegawai tidak bosan dengan suasana kantor.

**Tabel 4.18**  
**Institusi tidak membatasi kreatifitas pegawai.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Setuju	31	30.4	30.4	30.4
Valid	Sangat Setuju	71	69.6	69.6	100.0
	<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi lingkungan kerja pada pertanyaan 9: Institusi tidak membatasi kreatifitas pegawai, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.18 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 71 responden atau sebesar 69,6% dan pernyataan setuju sebanyak 31 orang responden atau

sebesar 30,4%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa institusi tidak membatasi pegawainya untuk berkreasi untuk kelancaran tugas masing – masing pegawai.

**Tabel 4.19**  
**Dengan adanya ruangan pertemuan yang baik membuat suasana di lingkungan kerja saya menjadi lebih menyenangkan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	32	31.4	31.4	31.4
Sangat Setuju	70	68.6	68.6	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi lingkungan kerja pada pertanyaan 10: Dengan adanya ruangan pertemuan yang baik membuat suasana di lingkungan kerja saya menjadi lebih menyenangkan, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.19 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 70 responden atau sebesar 68,6% dan pernyataan setuju sebanyak 32 orang responden atau sebesar 31,4%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai merasa terbantu dengan adanya ruangan pertemuan yang baik sehingga suasana di lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan.

**Tabel 4.20**  
**Lingkungan kerja saya selalu di dukung dengan peralatan yang sesuai dengan prosedur keamanan sehingga saya merasa aman dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	21	20.6	20.6	20.6
Sangat Setuju	81	79.4	79.4	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi lingkungan kerja pada pertanyaan 11: Lingkungan kerja saya selalu di dukung dengan peralatan yang sesuai dengan prosedur keamanan sehingga saya merasa aman dalam bekerja, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.20 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 81 responden atau sebesar 79,4% dan pernyataan setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 20,6%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang didukung dengan peralatan yang sesuai dengan prosedur keamanan membuat pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga pegawai dapat terus meningkatkan kinerjanya.

**Tabel 4.21**  
**Institusi ditempat anda sudah menyediakan sarana keamanan yang memadai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu	4	3.9	3.9	3.9
Valid Setuju	56	54.9	54.9	58.8
Valid Sangat Setuju	42	41.2	41.2	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi lingkungan kerja pada pertanyaan 12: Institusi ditempat anda sudah menyediakan sarana keamanan yang memadai, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.21 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 42 responden atau sebesar 41,2%, pernyataan setuju sebanyak 56 orang responden atau sebesar 54,9%, dan sebanyak 4 orang responden atau sebesar 3,9% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden yang

menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa institusi sudah menyediakan sarana keamanan yang memadai dan membuat karyawan merasa aman dalam bekerja sehingga pegawai dapat terus meningkatkan kinerjanya.

**Tabel 4.22**  
**Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan pegawai tanpa membeda-bedakan status kepegawaian**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu	7	6.9	6.9	6.9
Valid Setuju	48	47.1	47.1	53.9
Valid Sangat Setuju	47	46.1	46.1	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi lingkungan kerja pada pertanyaan 13: Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan pegawai tanpa membeda-bedakan status kepegawaian, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.22 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 47 responden atau sebesar 46,1%, pernyataan setuju sebanyak 48 orang responden atau sebesar 47,1%, dan sebanyak 7 orang responden atau sebesar 6,9% menyatakan ragu – ragu, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan setiap pegawai tanpa membeda-bedakan status kepegawaiannya sehingga dapat terjalin komunikasi yang baik di kantor.

**Tabel 4.23**  
**Pimpinan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami oleh para pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu	3	2.9	2.9	2.9
Valid Setuju	57	55.9	55.9	58.8
Valid Sangat Setuju	42	41.2	41.2	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi lingkungan kerja pada pertanyaan 14: Pimpinan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami oleh para pegawai, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.23 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 42 responden atau sebesar 41,2%, pernyataan setuju sebanyak 57 orang responden atau sebesar 55,9%, dan sebanyak 3 orang responden atau sebesar 2,9% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan telah memberikan uraian tugas dengan baik sehingga dapat dipahami oleh para pegawai.

**Tabel 4. 24**  
**Hubungan antara sesama pegawai membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	47	46.1	46.1	46.1
Sangat Setuju	55	53.9	53.9	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi lingkungan kerja pada pertanyaan 15: Hubungan antara sesama pegawai membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan kerja, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.24 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 55 responden atau sebesar 53,9%, dan pernyataan setuju sebanyak 47 orang responden atau sebesar 46,1%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa

hubungan yang baik antara sesama pegawai sangat membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan kerja.

## 2. Deskripsi Frekuensi Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Dari kuesioner yang dibagikan kepada 102 Responden dengan jumlah pertanyaan 10 untuk pernyataan yang terkait dengan disiplin kerja. Maka hasil yang didapat dari penilaian masing-masing pernyataan tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.25**  
**Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja semakin baik.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu - ragu	5	4.9	4.9	4.9
Valid Setuju	66	64.7	64.7	69.6
Sangat Setuju	31	30.4	30.4	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi disiplin kerja pada pertanyaan 1: Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja semakin baik., dapat disajikan datanya melalui tabel 4.25 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 31 responden atau sebesar 30,4%, pernyataan setuju sebanyak 66 orang responden atau sebesar 64,7%, dan 4 orang responden atau sebesar 4,9% menyatakan ragu – ragu, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan setiap pegawai dalam meningkatkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan menandakan bahwa kinerja semakin baik.

**Tabel 4.26**  
**Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga akan hasil kerja anda**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	56	54.9	54.9	54.9
Sangat Setuju	46	45.1	45.1	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi disiplin kerja pada pertanyaan 2: Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga akan hasil kerja anda, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.26 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 46 responden atau sebesar 45,1%, dan pernyataan setuju sebanyak 56 orang responden atau sebesar 54,9%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap pegawai, apabila hasilnya baik dapat membuat pegawai merasa puas dan bangga akan hasil kerja mereka.

**Tabel 4.27**  
**Pimpinan selalu bijak ketika mengambil suatu keputusan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	15	14.7	14.7	14.7
Setuju	56	54.9	54.9	69.6
Sangat Setuju	31	30.4	30.4	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi disiplin kerja pada pertanyaan 3: Pimpinan selalu bijak ketika mengambil suatu keputusan, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.27 menunjukkan bahwa responden lebih banyak

didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 31 responden atau sebesar 30,4%, pernyataan setuju sebanyak 56 orang responden atau sebesar 54,9%, dan 15 orang responden atau sebesar 14,7% menyatakan ragu – ragu, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan sudah bijak dalam mengambil suatu keputusan.

**Tabel 4.28**  
**Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai ketika hendak masuk kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu -ragu	8	7.8	7.8	7.8
Setuju	47	46.1	46.1	53.9
Sangat Setuju	47	46.1	46.1	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi disiplin kerja pada pertanyaan 4: Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai ketika hendak masuk kerja, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.28 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 47 responden atau sebesar 46,1%, pernyataan setuju sebanyak 47 orang responden atau sebesar 46,1%, dan 8 orang responden atau sebesar 7,8% menyatakan ragu – ragu, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik ketika hendak masuk kerja sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

**Tabel 4.29**  
**Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan**  
**kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan**  
**semakin baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	3	2.9	2.9	2.9
Valid Setuju	82	80.4	80.4	83.3
Valid Sangat Setuju	17	16.7	16.7	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi disiplin kerja pada pertanyaan 5: Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.29 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 17 responden atau sebesar 16,7%, pernyataan setuju sebanyak 82 orang responden atau sebesar 80,4%, dan 3 orang responden atau sebesar 2,9% menyatakan ragu – ragu, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang diterima pegawai dapat memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik.

**Tabel 4.30**  
**Adanya persamaan bagi sesama pegawai akan membuat anda**  
**semangat dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	5	4.9	4.9	4.9
Valid Setuju	36	35.3	35.3	40.2
Valid Sangat Setuju	61	59.8	59.8	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi disiplin kerja pada pertanyaan 6: Adanya persamaan bagi sesama pegawai akan membuat anda semangat dalam bekerja, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.30 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 61 responden atau sebesar 59,8%, pernyataan setuju sebanyak 36 orang responden atau sebesar 35,3%, dan 5 orang responden atau sebesar 4,9% menyatakan ragu – ragu, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan bagi sesama pegawai akan membuat semangat dalam bekerja.

**Tabel 4.31**  
**Pimpinan selalu ada/hadir dan dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu - ragu	3	2.9	2.9	2.9
Valid Setuju	32	31.4	31.4	34.3
Sangat Setuju	67	65.7	65.7	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi disiplin kerja pada pertanyaan 7: Pimpinan selalu ada/hadir dan dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.31 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 67 responden atau sebesar 65,7%, pernyataan setuju sebanyak 32 orang responden atau sebesar 31,4%, dan 3 orang responden atau sebesar 2,9% menyatakan ragu – ragu, sedangkan

responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa kehadiran pimpinan dapat memberikan pengawasan dan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 4.32**  
**Instansi akan memberikan sanksi hukuman ketika pegawai melanggar peraturan yang telah disepakati bersama**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	85	83.3	83.3	83.3
Sangat Setuju	17	16.7	16.7	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi disiplin kerja pada pertanyaan 8: Instansi akan memberikan sanksi hukuman ketika pegawai melanggar peraturan yang telah disepakati bersama, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.32 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 17 responden atau sebesar 16,7%, dan pernyataan setuju sebanyak 85 orang responden atau sebesar 83,3%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa instansi akan memberikan sanksi hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan yang telah disepakati bersama.

**Tabel 4.33**  
**Pimpinan selalu bertindak tegas kepada pegawai yang indiscipliner.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	8	7.8	7.8	7.8
Setuju	42	41.2	41.2	49.0
Sangat Setuju	52	51.0	51.0	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi disiplin kerja pada pertanyaan 9: Pimpinan selalu bertindak tegas kepada pegawai yang indisipliner, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.33 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 52 responden atau sebesar 51%, pernyataan setuju sebanyak 42 orang responden atau sebesar 41,2%, dan 8 orang responden atau sebesar 7,8% menyatakan ragu – ragu, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan selalu bertindak tegas kepada pegawai yang indisipliner.

**Tabel 4.34**  
**Adanya saling kerjasama antar pegawai dan pimpinan dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	43	42.2	42.2	42.2
Sangat Setuju	59	57.8	57.8	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi disiplin kerja pada pertanyaan 10: Adanya saling kerjasama antar pegawai dan pimpinan dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.34 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 59 responden atau sebesar 57,8%, dan pernyataan setuju sebanyak 43 orang responden atau sebesar 42,2%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama yang terjalin antara pegawai dan pimpinan dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan.

### 3. Deskripsi Frekuensi Terhadap Variabel Kinerja

Dari kuesioner yang dibagikan kepada 102 Responden dengan jumlah pertanyaan 10 untuk pernyataan yang terkait dengan kinerja pegawai. Maka hasil yang didapat dari penilaian masing-masing pernyataan tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.35**  
**Pegawai selalu mengutamakan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	42	41.2	41.2	41.2
Sangat Setuju	60	58.8	58.8	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi kinerja pegawai pada pertanyaan 1: Pegawai selalu mengutamakan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.35 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 60 responden atau sebesar 58,8%, dan pernyataan setuju sebanyak 42 orang responden atau sebesar 41,2%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai selalu mengutamakan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan yang menjadi tugasnya.

**Tabel 4.36**  
**Karyawan memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	47	46.1	46.1	46.1
Valid Sangat Setuju	55	53.9	53.9	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi kinerja pegawai pada pertanyaan 2: Karyawan memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.36 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 55 responden atau sebesar 53,9%, dan pernyataan setuju sebanyak 47 orang responden atau sebesar 46,1%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

**Tabel 4.37**  
**Tugas yang diberikan manajemen sudah sesuai dengan kemampuan saya sehingga tujuan institusi dapat tercapai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	31	30.4	30.4	30.4
Valid Sangat Setuju	71	69.6	69.6	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi kinerja pegawai pada pertanyaan 3: Tugas yang diberikan manajemen sudah sesuai dengan kemampuan saya sehingga tujuan institusi dapat tercapai, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.37 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 71 responden atau sebesar

69,6%, dan pernyataan setuju sebanyak 31 orang responden atau sebesar 30,4%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa tugas yang diberikan manajemen sudah sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga tujuan institusi dapat tercapai.

**Tabel 4.38**  
**Institusi selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan baik.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	50	49.0	49.0	49.0
Valid Sangat Setuju	52	51.0	51.0	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi kinerja pegawai pada pertanyaan 4: Institusi selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan baik, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.38 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 52 responden atau sebesar 51%, dan pernyataan setuju sebanyak 50 orang responden atau sebesar 49%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa Institusi selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan baik agar tugas dapat selesai tepat waktu sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

**Tabel 4.39**  
**Kesempurnaan hasil pekerjaan, kerapihan, kebenaran prosedur kerja merupakan kewajiban semua pegawai.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	46	45.1	45.1	45.1
Sangat Setuju	56	54.9	54.9	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi kinerja pegawai pada pertanyaan 5: Kesempurnaan hasil pekerjaan, kerapihan, kebenaran prosedur kerja merupakan kewajiban semua pegawai., dapat disajikan datanya melalui tabel 4.39 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 56 responden atau sebesar 54,9%, dan pernyataan setuju sebanyak 46 orang responden atau sebesar 45,1%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa kesempurnaan hasil pekerjaan, kerapihan, kebenaran prosedur kerja merupakan kewajiban semua pegawai.

**Tabel 4.40**  
**Pegawai selalu mampu mengemban tugas dengan baik.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	41	40.2	40.2	40.2
Sangat Setuju	61	59.8	59.8	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi kinerja pegawai pada pertanyaan 6: Pegawai selalu mampu mengemban tugas dengan baik, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.40 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 61 responden atau sebesar 59,8%, dan pernyataan setuju sebanyak 41 orang responden atau

sebesar 40,2%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai mampu mengemban tugas yang diberikan dengan baik.

**Tabel 4.41**  
**Saya dapat bekerjasama dengan setiap bagian bila dibutuhkan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	51	50.0	50.0	50.0
Sangat Setuju	51	50.0	50.0	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi kinerja pegawai pada pertanyaan 7: Saya dapat bekerjasama dengan setiap bagian bila dibutuhkan, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.41 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 51 responden atau sebesar 50%, dan pernyataan setuju sebanyak 51 orang responden atau sebesar 50%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai dapat bekerja sama dengan baik dengan setiap bagian bila dibutuhkan untuk kelancaran suatu tugas.

**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**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	64	62.7	62.7	62.7
Sangat Setuju	38	37.3	37.3	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi kinerja pegawai pada pertanyaan 8: Kesediaan sejumlah pimpinan untuk berpartisipasi dengan pegawai yang

lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan berjalan dengan baik, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.42 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 38 responden atau sebesar 37,3%, dan pernyataan setuju sebanyak 64 orang responden atau sebesar 62,7%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa sejumlah pimpinan bersedia untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan berjalan dengan baik sehingga dapat terjalin hubungan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai.

**Tabel 4.43**  
**Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	75	73.5	73.5	73.5
Valid Sangat Setuju	27	26.5	26.5	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi kinerja pegawai pada pertanyaan 9: Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.43 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 26,5%, dan pernyataan setuju sebanyak 75 orang responden atau sebesar 73,5%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai akan mencari cara lain ketika

mengalami kebuntuan kerja agar didapat hasil yang sesuai dengan yang ditargetkan.

**Tabel 4.44**  
**Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu - ragu	6	5.9	5.9	5.9
Valid Setuju	50	49.0	49.0	54.9
Sangat Setuju	46	45.1	45.1	100.0
<b>Total</b>	102	100.0	100.0	

Adapun distribusi frekuensi kinerja pegawai pada pertanyaan 10: Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya, dapat disajikan datanya melalui tabel 4.44 menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 46 responden atau sebesar 45,1%, pernyataan setuju sebanyak 50 orang responden atau sebesar 49%, dan sebanyak 6 responden atau sebesar 5,9% yang menyatakan ragu – ragu, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan agar kinerja dapat ditingkatkan.

#### **F. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menguji, apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk di uji atau tidak. Persamaan tersebut harus dapat diterima secara ekonometrik maka harus memenuhi asumsi klasik, antara lain menggunakan Uji Normalitas, Uji

Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas, jika keseluruhan syarat tersebut terpenuhi, berarti model analisis telah layak digunakan. Uji asumsi klasik, adalah sebagai berikut:

### 1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dengan menyelidiki besarnya inter korelasi antara variabel bebasnya. Ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance Value* 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.45**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

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

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Lingkungan	.997	1.003	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin	.997	1.003	Tidak terjadi multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* 0,10 dan nilai VIF 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain. Uji statistik yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Glejser*. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Wiyono, 2011:160). Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel berikut:

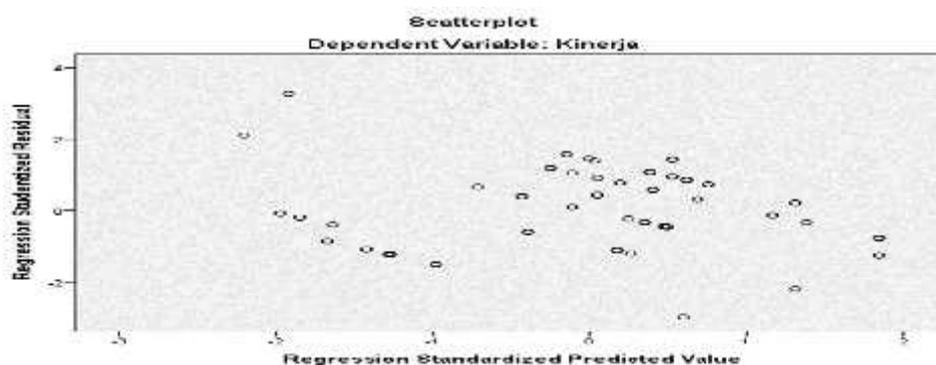
**Tabel 4.46**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	SIG	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,007	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin kerja	0,000	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga ditunjukkan dengan menggunakan grafik scatter plot. Grafik ini menunjukkan pola penyebaran titik-titik. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang akan digunakan.



Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik dalam gambar menyebar secara acak ke atas dan ke bawah angka 0 (nol) dari sumbu Y (tidak membentuk pola yang sistematis). Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

### 3) Uji Normalitas

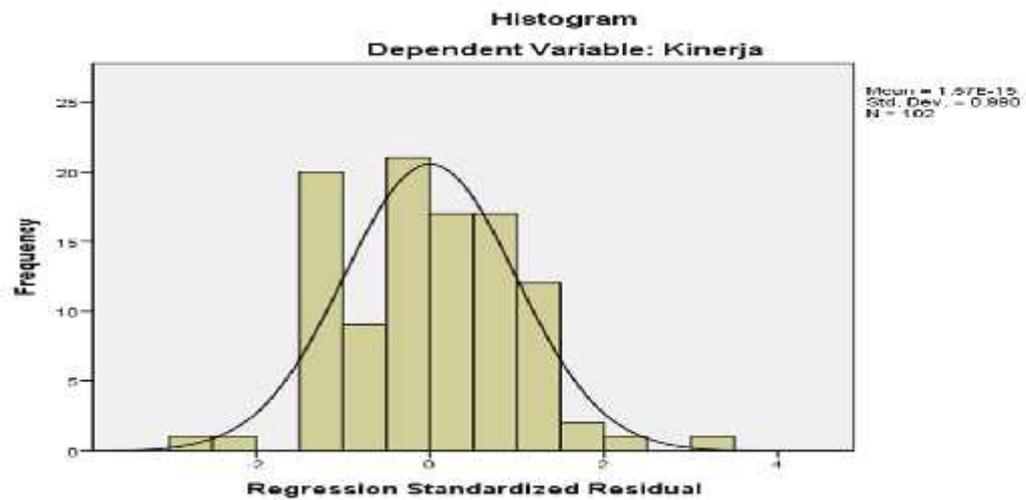
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat variabel pengganggu atau residu yang memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas data, pada penelitian ini akan dilakukan uji statistik non-parametrik *kolmogorov-smirnov Test* (K-S). Apabila nilai probabilitas signifikan K-S 5% atau 0,05, maka data berdistribusi normal. regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan

**Tabel 4.47**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
*One-sample Kolmogorof-smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08783768
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.066
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansinya 0.200 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Untuk melihat distribusi data dapat dilihat pula dengan gambar histogram sebaran data, seperti gambar di bawah ini



Histogram yang membentuk lonceng mengindikasikan bahwa data telah terdistribusi dengan normal, sehingga data dapat digunakan dalam pengujian dengan model regresi linear berganda untuk penelitian ini.

## G. Uji Koefisien Korelasi dan Analisis Regresi Linear Berganda

### 1. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

**Tabel 4.48**  
**Hasil Uji Korelasi**  
**Correlations**

		Kinerja	Lingkungan	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.165	.651
	Lingkungan	.165	1.000	-.058
	Disiplin	.651	-.058	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	-	.048	.000
	Lingkungan	.048	-	.280
	Disiplin	.000	.280	-
N	Kinerja	102	102	102
	Lingkungan	102	102	102
	Disiplin	102	102	102

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel 4.48 di atas 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. Berikut pedoman koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 4.49 dibawah ini:

**Tabel 4.49**  
**Pedoman Koefisien Korelasi**

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014: 184)

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil perhitungan Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada tabel 4.50 sebagai berikut:

**Tabel 4.50**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.991	4.543		2.199	.030
	Lingkungan	.138	.050	.204	2.770	.007
	Disiplin	.587	.065	.663	9.000	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Tabel 4.50 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 9,991 + 0,138X_1 + 0,587X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

b = Koefisien

a = Konstanta

€ = Tidak terhitung

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 9,991; artinya jika lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 9,991.
- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar + 0,138; artinya jika lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan 1 maka kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,138. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar + 0,587; artinya jika disiplin kerja (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan 1, maka kontribusi kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,587. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini dijelaskan oleh peneliti untuk melihat seberapa besar hubungan dan pengaruh yang ditimbulkan dari masing-masing variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji parsial (uji t) yang telah dilakukan dapat dilihat seperti pada table 4.51 sebagai berikut:

**Tabel 4.51**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.991	4.543		2.199	.030
	Lingkungan	.138	.050	.204	2.770	.007
	Disiplin	.587	.065	.663	9.000	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.51 di atas hasil hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

$H_0 : \beta_1 = 0$ , yaitu tidak terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai Pusku Kemhan (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , yaitu terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai Pusku Kemhan (Y).

Hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  (2,770) dan derajat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan  $N-1$  atau  $102-1=101$ . didapat  $t_{tabel}$  (1.659) kriteria pengujian jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Dari hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,770 > t_{tabel}$  1.659 dengan tingkat signifikansi 0,000 dibawah 0,05 yang berarti  $H_0$

ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti ada pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) pegawai Pusku Kemhan dinyatakan signifikan.

**b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.**

$H_0: \rho = 0$ , yaitu tidak terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_1: \rho \neq 0$ , yaitu terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  (9,000) dan derajat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan  $N-1$  atau  $102-1=101$ . didapat  $t_{tabel}$  (1.659) kriteria pengujian jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti ada pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) pegawai Pusku Kemhan dinyatakan signifikan.

**2. Uji Simultan (Uji F)**

Hasil Uji Simultan (Uji F) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja (Y). dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 43,031 dan nilai  $F_{tabel}$  pada alpha 5% adalah 3,09 maka nilai  $F_{hitung}$  (43,031)  $>$   $F_{tabel}$  (3,09) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian secara bersama-sama atau simultan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 4.51 sebagai berikut:

**Tabel 4.52**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382.725	2	191.362	43.031	.000 <sup>b</sup>
	Residual	440.266	99	4.447		
	Total	822.990	101			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan

a) Hipotesis Statistik secara simultan

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$  Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$  Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

b) Dasar pengambilan keputusan

Jika (nilai sig) < 0,05 atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Jika (nilai sig) > 0,05 atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

## I. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk menentukan seberapa besar persentase variasi variabel independen yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) yang digunakan dalam model regresi linear berganda ini mampu menjelaskan variasi variabel dependen kinerja (Y).

**Tabel 4.53**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.465	.454	2.109

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.53 diperoleh angka koefisien determinasi Adjusted *R Square* 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% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## J. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uraian di atas, lingkungan kerja dan disiplin kerja di Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk lebih mempermudah pembahasan atas analisis yang dilakukan, penulis akan menjelaskan pengaruh masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini.

### 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia

Lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak

memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang ada di Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan sebagai berikut:

#### 1. lingkungan kerja fisik

##### 1) Pencahayaan ruang kerja.

Pencahayaan sangat mempengaruhi kemampuan kerja seorang pegawai, karena pencahayaan yang baik akan meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Kebutuhan pencahayaan di tempat kerja kami sudah baik, sebelumnya masih terdapat kekurangan, setelah sejumlah pegawai melakukan saran kepada manajemen, sekarang sudah disesuaikan dengan kebutuhan.

##### 2) Sirkulasi udara ruang kerja

Sirkulasi udara disekitar tempat kerja sudah cukup baik, karena kantor kami terdapat jendela yang mudah dibuka.

##### 3) Keamanan

Kondisi keamanan ditempat kerja selama ini sudah cukup aman, dikarenakan di setiap sudut sudah terpasang dengan *CCTV*. Tempat dan kondisi lingkungan kerja di Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan juga terdapat tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATKAM) yang terlatih.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

- a) Komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan sudah terjalin dengan baik, dan pegawai merasa nyaman dalam berkomunikasi antar lini sehingga hal ini akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.
- b) Komunikasi Horizontal yaitu hubungan antar sesama rekan kerja sudah berjalan harmonis, hal ini terlihat dari kerjasama antar pegawai di dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan maupun Instansi.

Lingkungan kerja yang tercipta di instansi signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan pula dengan hasil olah data statistik dalam penelitian ini yang menggunakan analisis regresi linier berganda serta analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Dari hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,165 dan memiliki pengaruh 45,4% sedangkan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil regresi linier berganda diperoleh hasil koefisien sebesar 0,138 dengan sig 0,007. Dari hasil tersebut dapat dilihat koefisien positif berarti lingkungan kerja mempengaruhi positif terhadap kinerja dan nilai sig 0,007 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Keuangan Kementrian Pertahanan.

## **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Keuangan Kementrian Pertahanan**

Dalam suatu instansi penerapan disiplin kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena disiplin merupakan salah satu aspek yang paling menunjang untuk peningkatan kinerja perusahaan. Disiplin dikatakan penting bagi perusahaan karena disiplin merupakan cerminan dari etos kerja yang dimiliki oleh pegawainya untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi adalah disiplin, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan penerapan disiplin yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil jawaban kuesioner pegawai yang mayoritas menyatakan sangat setuju dan setuju pada setiap pernyataan kuesioner mengenai disiplin.

Disiplin kerja yang tercipta di instansi signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan pula dengan hasil olah data statistik dalam penelitian ini yang menggunakan analisis regresi linier berganda serta analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Dari hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,651 dan memiliki pengaruh 45,4% sedangkan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil regresi linier berganda diperoleh hasil koefisien sebesar 0,587 dengan sig 0,000. Dari hasil tersebut dapat dilihat koefisien positif

berarti disiplin kerja mempengaruhi positif terhadap kinerja dan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung lingkungan kerja 2,770 yang lebih besar dari  $t$  table 1.659 dengan nilai signifikansi sebesar 0.007 lebih kecil dari 0.05 dan  $t$  hitung disiplin kerja 9,000 yang lebih besar dari  $t$  table 1.659 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05.

Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0.138 dan variabel  $X_2$  sebesar 0.587 yang memiliki arah positif menunjukkan semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan baik.

Selain itu, berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R_2$ ) 0.454 menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan mempengaruhi 45,4% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan dan sangat dominan terhadap kinerja. Ini merupakan salah satu upaya manajemen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

#### **4. Interpretasi Hasil Penelitian berdasarkan kuesioner**

1. Dari hasil analisis data pembahasan di atas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusku pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusku, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

##### **A. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

- 1) Berdasarkan hasil kuesioner tentang lingkungan kerja, terdapat nilai tertinggi pada tabel 4.20 yaitu tentang pertanyaan lingkungan kerja saya selalu di dukung dengan peralatan yang sesuai dengan prosedur keamanan sehingga saya merasa aman dalam bekerja, menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 81 responden atau sebesar 79,4% dan pernyataan setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 20,6%, sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang didukung dengan peralatan yang sesuai dengan prosedur keamanan membuat pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga pegawai dapat terus meningkatkan kinerjanya.
- 2) Berdasarkan hasil kuesioner tentang lingkungan kerja, terdapat nilai sangat setuju terendah pada tabel 4.12 yaitu tentang pertanyaan sirkulasi udara di tempat kerja Saya beroperasi

dengan baik, sehingga saya merasa nyaman, menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan setuju sebanyak 74 orang responden atau sebesar 72,5%, dan sangat setuju sebanyak 28 responden atau sebesar 27,5%, dan pernyataan sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa sirkulasi udara di tempat kerja sudah beroperasi dengan baik dan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga tidak mengganggu kinerja pegawai.

#### **B. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

- 1) Berdasarkan hasil kuesioner tentang disiplin kerja, terdapat nilai tertinggi dapat disajikan datanya melalui tabel 4.31 tentang pertanyaan pimpinan selalu ada/hadir dan dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 67 responden atau sebesar 65,7%, pernyataan setuju sebanyak 32 orang responden atau sebesar 31,4%, dan 3 orang responden atau sebesar 2,9% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa kehadiran pimpinan dapat memberikan pengawasan dan

petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- 2) Berdasarkan hasil kuesioner tentang disiplin kerja, terdapat nilai terendah dapat disajikan datanya melalui tabel 4.29 tentang pertanyaan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik, menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 17 responden atau sebesar 16,7%, pernyataan setuju sebanyak 82 orang responden atau sebesar 80,4%, dan 3 orang responden atau sebesar 2,9% menyatakan ragu – ragu, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang diterima pegawai dapat memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik.

### **C. Variabel Kinerja (Y)**

- 1) Berdasarkan hasil kuesioner tentang disiplin kerja, terdapat nilai tertinggi dapat disajikan datanya melalui tabel 4.40 tentang pertanyaan pegawai selalu mampu mengemban tugas dengan baik, menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 61 responden atau sebesar 59,8%, dan pernyataan setuju sebanyak 41 orang

responden atau sebesar 40,2%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai mampu mengemban tugas yang diberikan dengan baik.

- 2) Berdasarkan hasil kuesioner tentang disiplin kerja, terdapat nilai tertinggi dapat disajikan datanya melalui tabel 4.43 tentang pertanyaan saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja, menunjukkan bahwa responden lebih banyak didominasi dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 26,5%, dan pernyataan setuju sebanyak 75 orang responden atau sebesar 73,5%, sedangkan responden yang menyatakan ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai akan mencari cara lain ketika mengalami kebuntuan kerja agar didapat hasil yang sesuai dengan yang ditargetkan.