

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SAMARINDA**

***THE INFLUENCE OF BOTH WORK ENVIRONMENT AND DISCIPLINE TOWARDS
THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MINISTRY OF RELIGION IN
SAMARINDA***

NASKAH PUBLIKASI



Disusun oleh :

**NURSAN MAKIAN
17111024310805**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SAMARINDA
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah

PENGARUH LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SAMARINDA

Disusun Oleh :
Nursan Makian
17111024310805

Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal
19 Juli 2018, dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji :

1. Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M. (.....)
NIDN. 0015077401
2. Vera Anitra, S.E., M.M. (.....)
NIDN. 1104089001

Samarinda, 28 Januari 2019

Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Dekan

(Prof. Dr. H. M. Wahyuddin, M.S)
NIDN. 0604075802

Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda

Nursan Makian¹, Mursidah Nurfadillah², Vera Anitra³

Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi, Universitas Muhammadiyah
Kalimantan Timur
Jl. Juanda No.15, Samarinda

ABSTRACT

This research is aimed at finding out whether work environment and discipline significantly affect employees' performance and which variable is dominant towards the employees' work performance in Ministry of Religious Affairs Samarinda. Those variables could be explained as the following. The result of multiple linear regression calculation was $Y = 2.343 + 0.364 (X_1) + 3.544 (X_2)$. The value of correlation coefficient (R) was 0.702 which means there was a strong correlation between independent variable (X) and dependent variable (Y). The interpretation of correlation coefficient was at the interval between 0.492 – 0.702. Then, based on the value of coefficient of determination (R^2) earned value 0.492 or 49.2% which means that the work environment and discipline affect the employees' performance by 49.2% while the remaining 50.8% was contributed by other variables.

The value of F acquired from F-test was 15.515 and the significant level was 0.000. Based on the output of F-test > F-distribution (15.515 > 3.29) and the value significant level of 0.000 was below 0.05 (0.000 < 0.05). Hence it can be concluded that work environment and discipline variables significantly affected the employees' performance (Ho rejected and Ha accepted). The t-statistic result for work environment variable showed beta value of 0.103 and the value of t-test was 0.364 with significant level of 0.718 which was higher than 0.05 (0.718 > 0.05), t-distribution was 1.694 which means t-test < t-distribution (0.364 < 1.694). It can be concluded that work environment variable did not significantly affect the employees' performance (Ho accepted and Ha rejected).

The work discipline variable showed beta value of 0.786 and t-test of 3.544 with significant level of 0.001 which was lower than 0.05 (0.001 < 0.05), t-distribution was 1.694 which means t-test > t-distribution (3.544 > 1.694). It can be concluded that work discipline variable significantly affected the employees' performance (Ho rejected and Ha accepted). Based on partial F-test, the variable which significantly affected employees' work performance in Ministry of Religious Affairs Samarinda was work discipline variable with t-test > t-distribution (3.544 > 1.694). Therefore the Ho was rejected and Ha was accepted.

Keywords: Work environment, work discipline, work performance

Notes :

¹ Student at Undergraduate Management Program in University of Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda.

² Lecturer at Undergraduate Management Program in University of Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda.

³ Lecturer at Undergraduate Management Program in University of Muhammadiyah Kalimantan timur Samarinda.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah orang yang rasional untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif. Sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun. Jika semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam organisasi.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya lingkungan dan disiplin kerja. Dalam hubungannya dengan kinerja, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting, dimana Departemen Agama Kota Samarinda yang baik tidak dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien jika tidak didukung oleh peraturan yang telah ditentukan untuk ditaati bagi semua pegawainya. Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di mana keberhasilan manajemen di dalam kehidupan suatu organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja, seperti halnya yang diungkapkan oleh (Robbins, 2001) bahwa kepuasan kerja salah satunya ditentukan oleh kondisi kerja yang

mendukung. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman. Jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja pegawai saat bekerja.

Sama halnya dengan disiplin kerja yang juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri yang berakibat pada tinggi rendahnya kinerja pegawai (Anoraga, 1992).

TUJUAN

Tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda.

METODE PENELITIAN

Ada beberapa metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain :

1. Definisi Operasional.
2. Rincian Data yang Diperlukan.
3. Jangkauan Penelitian.
4. Teknik Pengumpulan Data.
5. Populasi dan Sampel.
6. Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis.

Dalam rangka pemecahan masalah pada penelitian ini maka akan diberikan penjelasan dan rumusan mengenai definisi operasional masalah yang akan dibahas dengan mengacu pada Lingkungan kerja (X_1), Displin Kerja (X_2), dan Kinerja (Y).

Rincian data diperlukan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai serta mendukung analisis dalam pemecahan masalah, yaitu dengan melihat Sejarah, Visi & Misi, Struktur Organisasi, dan hasil Kuesioner.

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yaitu data yang dikumpulkan dan dikelola yang didapat dari narasumber yang ada, dengan cara penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan yaitu dengan teknik pengumpulan data secara observasi dan kuesioner, sedangkan penelitian Kepustakaan yaitu dengan cara mempelajari data-data literatur maupun teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah data jumlah pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda, yaitu sebanyak 35 orang. Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2002) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya disebut penelitian populasi.

Alat analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2009) analisis

regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Sedangkan pengujian hipotesisnya antara lain yaitu Perhitungan Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2), Analisis Uji F dan Uji t.

HASIL PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 1. Indikator Situasi

No	Kategori	Jumlah	Presentasi
1	Sangat tidak Nyaman	0	0,0 %
2	Tidak Nyaman	0	0,0 %
3	Ragu	2	5,7 %
4	Nyaman	16	45,7%
5	Sangat Nyaman	17	48,6%
Total		35	100%

Sumber : data diolah, 2017

Dari hasil tabulasi data tersebut maka dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- a. Sebanyak 17 orang atau 48,6 % menjawab sangat nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang diterima oleh pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda.
- b. Sebanyak 16 orang atau 45,7 % menjawab nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang diterima oleh pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda.
- c. Sebanyak 2 orang atau 5,7 % menjawab ragu dengan kondisi lingkungan kerja yang diterima oleh pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda.
- d. Sebanyak 0 orang atau 0 % menjawab tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang diterima oleh pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda.

- e. Sebanyak 0 orang atau 0 % menjawab sangat tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang diterima pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda.

2. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 2. Indikator Tanggung Jawab

No	Kategori	Jumlah	Presentasi
1	Sangat tidak bertanggung jawab	0	0,0%
2	Tidak bertanggung jawab	0	0,0%
3	Cukup	0	0,0%
4	Bertanggung jawab	17	48,6%
5	Sangat bertanggung jawab	18	51,4%
Total		35	100%

Sumber : data diolah, 2017

Dari hasil tabulasi data tersebut maka dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- Sebanyak 18 orang atau 51,4% menjawab sangat bertanggung jawab selama menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda.
- Sebanyak 17 orang atau 48,6% menjawab bertanggung jawab selama menjalankan tugas dan kewajiban sebagai Kementerian Agama Kota Samarinda.
- Sebanyak 0 orang atau 0% menjawab cukup bertanggung jawab selama menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda
- Sebanyak 0 orang atau 0% menjawab tidak bertanggung jawab selama menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda
- Sebanyak 0 orang atau 0% menjawab sangat tidak bertanggung selama menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda

3. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3. Indikator Pengetahuan/Keahlian

No	Kategori	Jumlah	Presentasi
1	Sangat tidak sesuai	0	0,0%
2	Tidak sesuai	0	0,0%
3	Cukup	1	2,9%
4	Sesuai	22	62,8%
5	Sangat sesuai	12	34,3%
Total		35	100%

Sumber : data diolah, 2017

Dari hasil tabulasi data tersebut maka dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- Sebanyak 12 orang atau 34,3% menjawab dalam memenuhi tugas dan fungsinya sangat sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda.
- Sebanyak 22 orang atau 62,8% menjawab dalam memenuhi tugas dan fungsinya sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda.
- Sebanyak 1 orang atau 2,9% menjawab dalam memenuhi tugas dan fungsinya cukup sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda.
- Sebanyak 0 orang atau 0% menjawab dalam memenuhi tugas dan fungsinya tidak sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda.
- Sebanyak 0 orang atau 0% menjawab dalam memenuhi tugas dan fungsinya sangat tidak sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda.

B. Hasil Analisis Melalui Program SPSS

1. Persamaan Regresi

Tabel 4. Nilai Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel	Nilai Regresi	Nilai Beta
Constant	2.343	
Lingkungan Kerja	0.364	0.067
Disiplin Kerja	3.544	0,651

Sumber : Hasil oleh data SPSS 2,4.

Dari tabel 7 diperoleh persamaan regresinya adalah :

$$Y = 2,343 + 0,364 (X_1) + 3,544 (X_2).$$

Dari persamaan tersebut, terlihat bahwa nilai koefisien regresi linier berganda adalah positif, artinya bahwa jika nilai-nilai variabel X_1 dan X_2 meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda.

2. Analisis Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Tabel 5. Analisis Koefisien Korelasi & Determinasi Secara Keseluruhan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

Berdasarkan hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,492 yang berarti 49,2% variabel Lingkungan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, yang sisanya 50,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan. Hubungan lingkungan dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai tergolong kuat, yaitu dari nilai R sebesar 0,702.

3. Analisis Uji F

Tabel 6. Analisis Uji Serentak

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	147.169	15.515	0.000 ^b
	Residual	32	9.486		
	Total	34			

Berdasarkan hasil output diatas dapat dilihat bahwa hasil uji statistik F di peroleh nilai F sebesar 15,515 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan dari nilai output yang telah diperoleh yaitu F hitung > F Tabel (15,515 > 3,29) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 memiliki nilai signifikan berada di bawah 0,05 (0,000 < 0,05).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda (Ho ditolak dan Ha diterima).

4. Analisis Uji t hitung

Tabel 7. Analisis Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant)	13.237	5.649		2.343	0.025
	Lingkungan	0.103	0.282	0.067	0.364	0.718
	Disiplin	0.786	0.222	0.651	3.544	0.001

Dari hasil pengujian hipotesis di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

$$Y = 13,237 + 0,103 X_1 + 0,786 X_2$$

Variabel lingkungan menunjukkan nilai beta sebesar 0,103 dan nilai t hitung sebesar 0,364 dengan nilai signifikan 0,718 yang berarti lebih besar dari 0,05 (0,718 > 0,05), t tabel sebesar 1,694 yang berarti t hitung < t tabel (0,364 < 1.694), dalam hal ini dapat di simpulkan bahwa variabel lingkungan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda (Ho diterima dan Ha ditolak).

Variabel disiplin menunjukkan nilai beta sebesar 0,786 dan nilai t hitung sebesar 3,544 dengan nilai signifikan 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), t tabel sebesar 1,694 yang berarti t hitung $>$ t tabel ($3,544 > 1,694$), dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda (Ho ditolak dan Ha diterima). Maka dari hasil t hitung tersebut terjawablah rumusan masalahnya.

PEMBAHASAN

Berikut ini adalah uraian pembahasan dari hasil analisis data yang telah diuji kebenaran hipotesisnya dengan menggunakan proses SPSS, dalam pembahasan ini akan dibahas persamaan regresi, koefisien korelasi dan determinasi, hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut : Nilai persamaan regresinya adalah $Y = 2,343 + 0,364 (X_1) + 3,544 (X_2)$.

Dari persamaan tersebut, terlihat koefisien regresi linier berganda keseluruhannya adalah positif, hal tersebut mengandung arti bahwa jika nilai-nilai variabel bebas yang berupa lingkungan dan disiplin kerja meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda. Nilai positif koefisien regresi masing-masing variabel yang diteliti, memberi arti jika salah satu variabel bebas ditambah sebesar satu satuan akan memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lain constant atau tetap.

Dari nilai persamaan di atas dapat diartikan jika organisasi tidak memperbaiki lingkungan dan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan mempunyai nilai 2,343 jika lingkungan ditambah satu satuan dengan asumsi disiplin kerja tetap maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 2,707 dan jika nilai disiplin kerja ditambah satu satuan

dengan asumsi lingkungan kerja tetap maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 5,887.

Analisa korelasi secara bersama-sama (R) diperoleh nilai sebesar 0,702 artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat dari variabel bebas (X) yaitu lingkungan dan disiplin kerja terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu kinerja pegawai, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.492 atau 49,2% artinya bahwa lingkungan dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 49,2% dan sisanya 50,8% disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Hasil uji statistik F hitung di peroleh nilai F sebesar 15.515 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan dari nilai output yang telah diperoleh yaitu F hitung $>$ F Tabel ($15,515 > 3,29$) dan tingkat signifikan sebesar 0,000 memiliki nilai signifikan berada di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda (Ho ditolak dan Ha diterima).

Hasil uji statistik t hitung variabel lingkungan menunjukkan nilai beta sebesar 0,103 dan nilai t hitung sebesar 0,364 dengan nilai signifikan 0,718 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,718 > 0,05$), t tabel sebesar 1,694 yang berarti t hitung $<$ t tabel ($0,364 < 1,694$), dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda (Ho diterima dan Ha ditolak).

Variabel disiplin menunjukkan nilai beta sebesar 0,786 dan nilai t hitung sebesar 3,544 dengan nilai signifikan 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), t tabel sebesar 1,694 yang berarti t hitung $>$ t

tabel ($3,544 > 1,694$), dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan variabel disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dikatakan signifikan sebab t hitung memberikan nilai yang lebih besar jika dibandingkan nilai t tabel, serta terdapat banyak responden yang menjawab “Sangat Bertanggung Jawab” pada kuisioner variabel disiplin indikator tanggung jawab.

Sehingga dalam penelitian ini variabel disiplin lebih dominan di bandingkan dengan lingkungan, sebab uji parsial variabel disiplin t hitung lebih besar dari t tabel ($3,544 > 1,694$), maka (H_0 ditolak dan H_a diterima).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa lingkungan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda.

Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan melalui uji t diperoleh nilai beta sebesar 0,103 dan nilai t hitung sebesar 0,364 dengan nilai signifikan 0,718 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,718 > 0,05$), t tabel sebesar 1,694 yang berarti t hitung $<$ t tabel ($0,364 < 1,694$), dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (H_0 diterima dan H_a ditolak). Sedangkan berbanding terbalik dengan variabel disiplin kerja sebab sangat memberikan pengaruh yang signifikan yaitu dengan nilai beta sebesar 0,786 dan nilai t hitung sebesar 3,544 dengan nilai signifikan 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), t tabel sebesar 1,694 yang berarti t hitung $>$ t tabel ($3,544 > 1,694$), dalam hal ini dapat di simpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja pegawai (H_0 ditolak dan H_a diterima).

Dari penelitian tersebut maka yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda yaitu variabel disiplin dengan t hitung lebih besar dari t tabel ($3,544 > 1,694$), maka (H_0 ditolak dan H_a diterima).

2. Saran

Hendaknya kepala kantor memperhatikan kembali lingkungan dan disiplin kerja yang ada pada organisasi, hal itu dikarenakan kedua faktor tersebut sama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda. Jika lingkungan di kawasan kantor lebih diperhatikan dan disertai dengan metode disiplin kerja yang baik maka secara otomatis meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda secara maksimal akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Dilihat dari hasil analisis data yang diolah melalui kuesioner yang diisi oleh pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda terbukti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga jika metode lingkungan bisa lebih ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dari data tersebut hendaknya kepala kantor dapat memberikan lingkungan yang lebih nyaman kepada pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda, hal itu saling berkaitan karena dapat meningkatkan motivasi dalam hal kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ahyari, Agus. 2002. Manajemen Produksi : Pengendalian Produksi. Edisi IV. Buku Dua, BPFE UGM. Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito. 1992. Manajemen dan Sumber Daya Manusia. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Ali, Suryadharma. 2010. *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No.16 Tahun 2010, Tentang Pengelolaan Pendidikan Agama pada Sekolah*. Jakarta : Menteri Agama Republik Indonesia.
- Anoraga, Panji. 1992. Psikologi Kerja. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Azwar, S. 2009. Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya. Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi*. Jakarta: Erlangga.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. 1959. *Convergent and discriminant validation by the multitrait multimethod matrix*. Psychological Bulletin, 56, 81-105.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Jurusan Manajemen Universitas Udayana. Denpasar.
- Doni Fatah. 2015. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Struktur Dan Konstruksi Bangunan. Program Studi Pendidikan Teknik Arsitektur, Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Feriyanto Andri, Triana Shyta Endang. 2015. *Pengantar Manajemen 3in1*. Kebumen : Mediaterra.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi V. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, dan Cardoso, Faustino. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan. PT. Gunung Agung. Jakarta
- Husein Umar. 2005. Metode Penelitian. Salemba Empat. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Disiplin. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Erlangga. Jakarta.
- L Daft. 2002. *Management. Edisi 6, Buku 1*. Salemba Empat. Jakarta.
- Lenny Evanita. 2013. Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping. Tesis. Universitas Esa Unggul. Jakarta.
- Mardalis. 2008. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Bumi Aksara. Jakarta.
- Markus Doddy Simanjuntak. 2013. Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan. Tesis.

Jurusan Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara. Medan.

Wursanto. 1987. Etika Komunikasi Kantor. Kanisius. Yogyakarta.

McDaniel, C & Gates, R. 2013. Riset Pemasaran Kontemporer (Penerjemah Sumiyarto dan Rambat Lupiyoadi). Salemba Empat. Jakarta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama Dan Pendidikan Keagamaan.

Robbins, P.S. 2001. Perilaku Organisasi. Edisi 8. Prentice Hall. Jakarta.

Singarimbun, Masri. 1995. Metode Penelitian Survei. LP3S. Jakarta.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fajar Inter Pratama. Jakarta.

Syamsuddin dan Yunus. 2009. Manajemen Srmber Daya Manusia, Cetakan kedua. PT. Gramedia Pustaka Umum dan Aptik. Jakarta.

Veithzal, Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Edisi I. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Warsito, Herman. 1992. Pengantar Metodologi Penelitian. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Wirjana, Bernardine R. 2007. Mencapai Manajemen Berkualitas. Penerbit Andi. Yogyakarta.