

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era ini, dunia kerja penuh dengan tantangan dan tuntutan. Keduanya bekerja di perusahaan swasta dan lembaga pemerintah. Banyak hal yang memengaruhi keberhasilan bekerja dalam suatu pekerjaan. Banyak hal berubah di dunia kerja seperti kemajuan teknologi dan informasi yang membuat strategi adaptasi dalam perubahan pekerjaan. Dengan banyak perubahan dari waktu ke waktu, pekerja di perusahaan harus mampu beradaptasi untuk menciptakan dan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Banyak hal yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam hal ini dengan menghasilkan kinerja dan kualitas yang maksimal. Salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah karyawan perusahaan itu sendiri adalah faktor yang sangat penting, di mana karyawan adalah faktor atau aktor yang terlibat langsung dalam keberhasilan itu sendiri melalui kinerja yang baik dan berkualitas.

Kinerja karyawan itu sendiri mengacu pada pencapaian pekerjaan individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam tujuan mencapai kesuksesan dan tujuan organisasi gabungan. Kinerja individu juga dapat diartikan sebagai kemampuan dan kemampuan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan sesuatu. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi terutama dalam hal ini di lembaga pemerintah Indonesia kini semakin disorot dan transparan.

Berdasarkan informasi nasional Tempo.co, kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus memenuhi persyaratan di mana mereka harus menguasai teknologi berbasis IT dan memiliki pengetahuan umum yang luas. Ini menunjukkan bagaimana pemerintah lembaga di Indonesia bergerak mengikuti era saat ini dalam pekerjaan mereka. Dimana juga pemerintah Indonesia saat ini memiliki komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri, yang merupakan salah satu komitmen pemerintahan Presiden Joko Widodo saat ini adalah SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas dan kompetitif. Salah satu Instansi Pemerintah di Indonesia khususnya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Utara. Menurut Peraturan Daerah Sulawesi Utara Nomor 4 Tahun 2006, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Utara (DPUPRD) adalah layanan yang melibatkan dan memiliki tugas utama dalam melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang pekerjaan umum, tugas terkonsentrasi dan tugas pembantuan dan wewenang lintas kabupaten / kota Provinsi Sulawesi Utara. Pekerjaan di DPUPRD tentu didukung oleh sumber daya manusia, yaitu karyawan yang menciptakan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Di era ini, dunia kerja penuh dengan tantangan dan pemulihan.

Bekerja di perusahaan swasta dan lembaga pemerintah. Banyak hal yang memengaruhi pekerjaan dalam suatu pekerjaan. Banyak hal berubah di dunia kerja seperti peningkatan teknologi dan informasi yang membuat strategi beradaptasi dengan perubahan pekerjaan. Dengan banyak perubahan dari waktu ke waktu, pekerja di perusahaan harus mendukung untuk membuat dan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Banyak hal yang meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam hal ini dengan meningkatkan kinerja dan kualitas

maksimal. Salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah karyawan perusahaan itu sendiri merupakan faktor yang sangat penting, dimana karyawan merupakan faktor atau aktor yang terlibat langsung dalam keberhasilan melalui kinerja dan kualitas yang baik.

Kinerja karyawan yang disetujui pada pertemuan individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada tujuan mencapai tujuan dan sasaran organisasi gabungan. Kinerja individu juga dapat diartikan sebagai kemampuan dan kemampuan seseorang untuk melakukan dan memperlengkapi seseorang. Kinerja perusahaan dalam hal organisasi yang paling penting dalam hal ini di lembaga-lembaga pemerintah Indonesia semakin disorot dan transparan.

Berdasarkan informasi nasional Tempo.co, kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus memenuhi persyaratan di mana mereka harus menguasai teknologi berbasis IT dan memiliki pengetahuan umum yang luas. Ini menunjukkan bagaimana lembaga pemerintah di Indonesia bergerak di era saat ini dalam pekerjaan mereka. Di mana juga pemerintah Indonesia saat ini memiliki komitmen untuk meningkatkan kinerja dalam negeri, yang merupakan salah satu komitmen pemerintahan Presiden Joko Widodo saat ini adalah SDM yang berkualitas dan kompetitif (Sumber Daya Manusia). Salah satu Instansi Pemerintah di Indonesia khususnya Kantor Pekerjaan Umum dan Perencanaan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Utara. Menurut Peraturan Daerah Sulawesi Utara No. 4 tahun 2006, Kantor Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Utara (DPUPRD) adalah layanan yang membutuhkan dan memiliki tugas utama menangani pemerintah daerah di bidang pekerjaan umum, tugas dan badan terkonsentrasi dan

tugas-tugas bantuan administrasi kabupaten / kota. Provinsi Sulawesi Utara. Pekerjaan di DPUPRD tentu didukung oleh sumber daya manusia, yaitu perusahaan yang telah berhasil mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk meneliti Lingkungan Kerja, Konflik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Karena penulis menemukan jurnal sebelumnya dari Ferdian Fatikhin, Djamhur Hamid, M. Djudi, Mukzam (2017) dengan judul "Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi PT. Rakyat Rakyat Bank (Persero) cabang Soekarno Cabang Internasional Hatta) "dimana hasilnya tidak berpengaruh signifikan. Jurnal Jerry M. Logahan; Tjia Fie Tjoe; Naga (2012) dengan judul "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Cv Mum Indonesi" tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dalam jurnal Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru) dengan hasil yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari referensi dalam jurnal ini peneliti tertarik untuk meneliti Lingkungan Kerja, Konflik, dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan.

Beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan menurut Siagan (2002), salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja itu sendiri adalah lingkungan kerja yang mendukung pengaturan kerja dalam bentuk alat dan peralatan. Dapat juga disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan produktivitas karyawan yang pada gilirannya juga dapat meningkatkan kinerja karyawan di lembaga pemerintah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lain adalah konflik. Konflik menurut pemahaman Malayu Hasibuan (2010), adalah perselisihan yang disebabkan oleh persaingan tidak sehat yang didasari oleh keinginan dan emosi yang kuat dalam mencapai kemenangan. Menurut Haorld (2006) menyatakan bahwa dalam organisasi di mana ada orang dan pekerja dan berkolaborasi satu sama lain, konflik dapat terjadi.

Dimana ketika ada konflik situasi kerja akan tidak stabil dan berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja dapat diartikan sebagai bagaimana proses manajemen dalam memperkuat pedoman organisasi. Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan dan diterapkan dalam organisasi. Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dimana dikatakan bahwa PNS harus disiplin dalam menjalankan tanggung jawabnya dan menaati kewajiban yang telah diterapkan. Ketidaksiplinan karyawan di tempat kerja dapat memengaruhi pekerjaan karyawan itu sendiri terutama di DPUPRD.

Berdasarkan pernyataan dan uraian di atas, penulis memiliki minat dalam melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, pernyataan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Lingkungan Kerja* memiliki dampak signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* di Departemen Pekerjaan Umum dan Perencanaan Tata Ruang di Provinsi Sulawesi Utara?
2. Apakah *konflik* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan* di Departemen Pekerjaan Umum dan Perencanaan Tata Ruang di Provinsi Sulawesi Utara?
3. Apakah *Disiplin Kerja* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* di Departemen Pekerjaan Umum dan Perencanaan Tata Ruang di Provinsi Sulawesi Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pernyataan masalah yang dijelaskan di atas, tujuan penelitian adalah:

1. Penelitian dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* di Kantor Pekerjaan Umum dan Perencanaan Tata Ruang di Provinsi Sulawesi Utara.
2. Penelitian dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Konflik terhadap Kinerja Karyawan* di Kantor Pekerjaan Umum dan Perencanaan Tata Ruang di Provinsi Sulawesi Utara.

3. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap *Kinerja Pegawai* di Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Provinsi Sulawesi Utara.

1.4 Batasan Penelitian

Keterbatasan untuk penelitian ini didasarkan pada perumusan masalah yang ada, yang akan terbatas pada:

1. Penelitian ini berfokus pada pengaruh *Lingkungan Kerja, Konflik, dan Disiplin Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* di Departemen Pekerjaan Umum dan Perencanaan Tata Ruang di Provinsi Sulawesi Utara.
2. Penelitian ini akan terbatas pada karyawan di Departemen Pekerjaan Umum dan Perencanaan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk Pelajar

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat bagi siswa di mana siswa memiliki pengalaman dan pengetahuan tambahan dari penelitian ini. Dan untuk mempersiapkan skripsi, penelitian ini dapat menjadi bahan informasi untuk menyelesaikan skripsi di Unika De La Salle Manado.

2. Untuk Peningkatan Pengetahuan

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan tambahan bagi pembaca tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Sehingga dapat digunakan dalam menyelesaikan masalah tentang Kinerja Karyawan untuk peneliti selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan oleh DPUPRD sebagai informasi tambahan dan pertimbangan dalam meningkatkan *Kinerja Karyawan* melalui faktor-faktor yang memengaruhi.

BAB II

KERANGKA TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pertama-tama kita perlu tahu apa Sumber Daya Manusia sebelum membahas subjek Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Schuler dan Jackson (1997), mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi sesuatu yang sangat penting di abad ini, mengingat bahwa SDM adalah pusat dalam sebuah organisasi yang mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia di berbagai organisasi baik bisnis maupun publik adalah sumber daya utama, selain berbagai sumber daya lainnya. Ini karena manusia adalah aktor utama yang memindahkan sumber daya lainnya. Maka sumber daya manusia harus berkualitas dalam mengelola sumber daya ini. Dapat dikatakan bahwa walaupun terdapat berbagai sumber daya yang melimpah, jika tidak diikuti oleh kualitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia, itu tidak berguna karena tidak dikelola dengan baik.

Menurut Sinambela (2019), Manajemen Sumber Daya dapat diartikan sebagai manajemen dan pemanfaatan sumber daya yang ada pada individu. Menurut Sihotang (2007), manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan kegiatan pengawasan di mana terdapat pengadaan, pelatihan, penempatan, dan kompensasi dan hal-hal yang mendukung sumber daya manusia untuk mencapai berbagai macam tujuan yang baik untuk tujuan individu, komunitas atau organisasi yang bersangkutan.

Dalam penelitian ini, variabel dalam penelitian ini didukung oleh fungsi SDM menurut Sinambela (2019), di mana variabel Lingkungan Kerja (X1) didukung oleh fungsi Penelitian Sumber Daya Manusia yang menyangkut seluruh lingkungan kerja. Dan pada variabel Conflict (X2) dan Work Discipline (X3) berdasarkan fungsi HRM Pengembangan Sumber Daya Manusia yang melibatkan semua karir dan aktivitas individu dan organisasi yang dapat diterapkan sebagai pengembangan dalam mencapai tujuan organisasi.

Ada 7 fungsi sumber daya manusia menurut Sinambela (2019), yaitu:

1. Perencanaan

Semua aktivitas organisasi manusia sebenarnya selalu dimulai dengan perencanaan, meskipun kita terkadang tidak menyadari rencana yang dilakukan.

2. Penetapan Staf

Kepegawaian itu sendiri adalah suatu proses di mana organisasi memastikan bahwa jumlah karyawan dengan kemampuan berada di pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengembangan dapat dikatakan melibatkan penambahan wawasan dan pengalaman belajar di luar pekerjaan hari ini.

4. Kompensasi dan Manfaat

Kompensasi yang baik dan adil memberikan imbalan yang memadai dan adil untuk keterlibatan mereka yang telah memenuhi tujuan organisasi. Hadiah tersebut dalam bentuk Pembayaran, tambahan finansial atau manfaat selain pembayaran, dan

imbalan non-finansial yang merupakan kepuasan dengan lingkungan di tempat kerja yang memberikan rasa fleksibilitas.

5. Keamanan dan Kesehatan

Ini termasuk melindungi karyawan dari kecelakaan yang terjadi selama bekerja. Kesehatan ini sendiri mengacu pada kebebasan dari karyawan dari rasa sakit fisik atau emosional.

6. Hubungan Karyawan dan Kerja

Organisasi sekarang diminta untuk mengakui serikat pekerja dan melakukan tawar-menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi menginginkan serikat pekerja untuk menghadirkan karyawan.

7. Penelitian Sumber Daya Manusia.

ini menyangkut semua area fungsional dan seluruh lingkungan kerja. Penelitian SDM penting untuk mengembangkan tenaga kerja yang produktif dan sebaik mungkin.

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.

Berdasarkan pemahaman Saydam (2000), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja di tempat kerja seperti infrastruktur keseluruhan di mana ia dapat memengaruhi pekerjaan pekerja itu sendiri. Menurut Lewa dan Subono (2005), hubungan kerja pekerja yang terikat dengan lingkungannya dapat diwujudkan dengan lingkungan kerja yang diatur sedemikian rupa. Pemahaman tentang lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang ada di sekitar seseorang di tempat kerja, metode kerja baik individu maupun kelompok. Lingkungan kerja di

tempat kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi antusiasme dan kesuksesan karyawan di tempat kerja. Dengan demikian definisi Lingkungan Kerja adalah apa pun dalam bentuk apa pun di sekitar tempat kerja yang memengaruhi pekerjaan.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

- Lingkungan Kerja Fisik.

Berdasarkan pemahaman dari Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja fisik dapat diartikan sebagai berada di sekitar pekerja di tempat kerja fisik di mana ia dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan itu sendiri secara langsung atau tidak langsung. Dimana lingkungan kerja fisik adalah salah satu elemen yang harus dibuat oleh tempat kerja agar dapat menciptakan rasa aman dan damai sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik bagi pekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk fisik yang memengaruhi pekerjaan di tempat kerja.

- Lingkungan Kerja Non Fisik .

Berdasarkan pemahaman Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik adalah segala macam situasi yang terjadi di tempat kerja yang saling terkait dan terkait dengan hubungan kerja baik hubungan kerja dengan sesama kolega, bawahan, dan dengan atasan. Kondisi dan kondisi di tempat kerja dapat berupa suasana yang bersahabat dan komunikasi yang baik antar karyawan dan dapat mengatur kontrol diri dengan baik. Dengan demikian, lingkungan kerja non-fisik ada situasi di tempat kerja yang memengaruhi pekerjaan.

2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat dari lingkungan kerja adalah bahwa

lingkungan kerja mampu menghasilkan semangat kerja yang meningkatkan kinerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian manfaat dari lingkungan kerja adalah di mana lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja.

Terjadinya dan penciptaan lingkungan kerja dapat dilihat dari indikator. Menurut Sedarmayanti (2001):

- **Pencahayaan**

Penerangan di tempat kerja sangat berpengaruh pada keselamatan dan kelancaran pekerjaan karyawan. Jika cahaya terlalu gelap dapat menyebabkan kesalahan untuk bekerja sehingga pekerjaan menjadi tidak efisien dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

- **Suhu udara**

Udara yang tidak sehat di tempat kerja dapat membahayakan kesehatan pekerja. Udara yang tidak bersih dapat menyebabkan bau tidak enak yang membuat pekerja tidak nyaman.

- **Suara bising.**

Kebisingan adalah salah satu polusi yang sangat mengganggu kenyamanan seseorang saat bekerja. Misalnya, karena noise berisik dapat menyebabkan kesalahan komunikasi yang mengakibatkan kesalahan kerja.

- **Penggunaan warna**

Warna dapat merangsang perasaan seseorang. Penataan warna di tempat kerja memiliki pengaruh pada perasaan seseorang di tempat kerja seperti perasaan bahagia, sedih, dll.

- Ruang Gerak

Di tempat kerja, tentu saja kami memiliki banyak rekan kerja yang bekerja dekat dengan kami. Ruang gerak yang sempit tentu akan menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi terlambat dan tidak efisien. Ini bisa menjadi kesalahpahaman karena ruang kecil seperti saling bertabrakan.

- Keamanan Kerja.

Situasi ini adalah di mana para pekerja merasa aman tentang situasi di tempat kerja, salah satu cara untuk melakukan ini adalah dengan mempekerjakan seorang Petugas Keamanan.

- Hubungan Karyawan.

Hubungan antar karyawan dalam lingkup pekerjaan sangat penting, di mana terciptanya hubungan yang baik antar pekerja dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

2.2 Konflik

2.2.1 Pengertian Konflik.

Berdasarkan pemahaman konflik dari Cumming, P.W (2009), konflik dapat didefinisikan sebagai proses interaksi antara dua individu atau lebih atau dua kelompok atau lebih di mana mereka saling bertentangan karena perbedaan pendapat dan tujuan yang bertentangan. Di mana konflik dapat terjadi juga di tempat kerja antara karyawan dan karyawan dan atasan mereka. Menurut pendapat Harold (2006), ketika orang berada dalam organisasi kerja, konflik dan perselisihan dapat muncul. Konflik positif dapat membentuk karyawan yang kreatif, inovatif, dan mau berubah

menjadi lebih baik dan meningkatkan kualitas diri. Dengan demikian konflik adalah adanya tujuan dan pendapat yang saling bertentangan yang terjadi karena interaksi antara dua individu atau kelompok.

2.2.2 Jenis Konflik

- **Konflik Fungsional**

Konflik fungsional adalah konflik yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Konflik ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan menjadi lebih kreatif.

- **Konflik Disfungsional.**

Konflik disfungsional adalah konflik yang menghambat tujuan dan pencapaian organisasi. Konflik ini dapat berarti masalah dan konflik antara individu atau kelompok yang membahayakan organisasi.

2.2.3 Karakteristik Konflik

Dalam perjalanan suatu organisasi dan kelompok, karakteristik konflik yang ditunjukkan dan sebagaimana diungkapkan oleh Wahyudi (2010), adalah sebagai berikut:

- Ada perbedaan sudut pandang dan pendapat atau perselisihan antara individu dan kelompok.
- Ada konflik dalam pencapaian tujuan yang timbul karena perbedaan sudut pandang dalam menafsirkan program organisasi.
- Ada konflik dalam beberapa hal seperti norma dan nilai, baik secara individu maupun

antar kelompok.

- Ada sikap dan perilaku buruk seperti menjatuhkan pihak lain untuk memenangkan kemenangan dan pasokan sumber daya organisasi yang terbatas.
- Ada perselisihan dan perdebatan karena ide-ide baru yang ditujukan untuk pencapaian organisasi.

2.2.4 Indikator Konflik

Indikator yang menentukan konflik kerja menurut Winardi (2015) adalah sebagai berikut:

- Konflik Fungsional
- Bersaing untuk Prestasi.

Ada konflik yang sengaja diciptakan oleh pihak-pihak tertentu yang memiliki tujuan positif untuk meningkatkan antusiasme dan daya saing di antara karyawan untuk mencapai kinerja kerja yang baik.

- Gerakan positif menuju tujuan.

Konflik itu terjadi karena bertujuan untuk membuat gerakan positif pada karyawan. Jadikan karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja demi pencapaian tujuan tertentu.

- Merangsang kreativitas dan informasi.

Demikian juga, konflik ini sengaja diciptakan untuk membangkitkan kreativitas dan informasi karyawan di tempat kerja. Seperti kompetisi prestasi yang sengaja dibuat agar karyawan dapat bekerja lebih dan bersaing secara positif satu sama lain yang

dengan sendirinya membuat pekerja lebih kreatif.

- Dorongan untuk melakukan perubahan.

Dengan konflik yang terjadi, pekerja harus mendorong diri mereka sendiri untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

- Konflik Disfungsional

- Dominasi diskusi.

Dalam hal terjadi konflik, akan ada pihak-pihak yang ingin mengendalikan diskusi untuk mengekspresikan pendapat dan argumen mereka sendiri sehingga menyebabkan perbedaan antara pihak-pihak yang terkait.

- Tidak senang bekerja dalam kelompok.

Keinginan untuk bekerja sendiri dan tidak suka bekerja bersama orang lain dapat menyebabkan seseorang tidak suka bekerja dalam kelompok. Ini menciptakan konflik di dalam grup karena celah yang dibuat oleh elemen-elemen seperti ini.

- Tabrakan kepribadian.

Di Indonesia, memiliki berbagai latar belakang etnis dan budaya dan latar belakang yang berbeda tentunya menciptakan perbedaan kepribadian dalam suatu kelompok. Yang pada dasarnya perbedaan cara berbicara dan nada bicara seseorang dapat menyebabkan pihak lain merasa tersinggung.

Perselisihan antar individu.

Situasi dan konflik ini sering terjadi dalam organisasi atau kelompok di mana dua pihak yang memiliki masalah pribadi di luar urusan kelompok sehingga mengganggu proses kerja dalam kelompok.

- Ketegangan

Suasana tegang karena ketegangan pihak tertentu. Suasana tegang juga dapat tercipta karena kurangnya kenyamanan karyawan ketika bekerja dengan atasan karena pengawas yang kurang memahami dan santai dalam bersosialisasi dengan karyawan sehingga terjadi ketegangan.

2.3 Disiplin Kerja.

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.

Berdasarkan pemahaman disiplin kerja dari Sinambela (2016), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran diri dan kemauan penyerang untuk mematuhi aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Memiliki disiplin kerja yang tinggi dan baik dapat mendukung proses penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian disiplin adalah kesadaran diri pekerja dalam mematuhi aturan dan tanggung jawab dalam organisasi.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja.

Menurut Sinambela (2016), indikator disiplin kerja adalah:

- Frekuensi Kehadiran

Ini adalah salah satu tolok ukur bagaimana mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Frekuensi kehadiran karyawan yang tinggi atau rendah dapat mengukur disiplin kerja karyawan yang tinggi.

- Tingkat Peringatan.

Seorang karyawan yang disiplin memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi, di mana dalam pekerjaannya ia siap dan berhitung serta berhati-hati dengan dirinya dan pekerjaannya.

- Kepatuhan dengan standar kerja.

Disiplin kerja juga dapat diukur dengan cara seorang karyawan bekerja dan tetap patuh pada aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja juga dapat diukur dengan cara seorang karyawan bekerja dan tetap patuh pada aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- Kepatuhan terhadap peraturan kerja.

Disiplin kerja juga dapat diukur dengan cara seorang karyawan bekerja dan tetap patuh pada aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- Etika Kerja

Etika kerja juga bisa dikatakan adalah aturan norma yang memuat prinsip dan nilai-nilai moral yang merupakan pedoman bagi pekerja di dunia kerja.

2.4 Kinerja Pegawai.

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.

Berdasarkan pemahaman kinerja karyawan dari Rivai (2015), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil dari tingkat pencapaian karyawan dalam pekerjaannya untuk menyelesaikan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan seseorang di mana pekerja dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dalam kualitas dan kuantitas. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hasil yang baik dan sesuai dari pencapaian karyawan

dalam pekerjaannya.

2.4.2 Kriteria Utama Pengukuran Kinerja.

Kinerja karyawan dapat dilihat dan diukur. Menurut Bangun (2012), kinerja karyawan dapat diukur dengan memperhatikan:

- Jumlah pekerjaan.

Dalam melihat hasil kinerja karyawan, jumlah pekerjaan antara individu dan kelompok dapat menjadi pekerjaan standar.

- Kualitas Pekerjaan.

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan persyaratan kualitas yang diminta dalam pekerjaan dapat menunjukkan bahwa pekerja memiliki kinerja yang baik.

- Ketepatan Waktu.

Ada beberapa pekerjaan yang memiliki karakteristik dan batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu dapat menunjukkan bahwa mereka memiliki kinerja yang baik.

- Kehadiran.

Tentu saja kehadiran karyawan di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di mana karyawan hadir untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan.

- Kemampuan Untuk Bekerja Sama.

Tidak selalu pekerjaan harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Beberapa

pekerjaan harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan yang baik.

2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai.

Menurut Robbins (2006), ada 6 indikator kinerja karyawan, dan 6 indikator adalah sebagai berikut:

- **Kualitas.**
Dapat dilihat dari kesempurnaan karyawan untuk menghasilkan tugas dan keterampilan serta kemampuan karyawan tersebut.
- **Kuantitas.**
Seperti jumlah siklus kerja atau kegiatan yang diselesaikan.
- **Ketepatan Waktu.**
Bagaimana seorang karyawan memaksimalkan waktu untuk menyelesaikan tugas sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas lainnya.
- **Efektivitas.**
Dalam tujuannya memaksimalkan proses penggunaan sumber daya dalam organisasi seperti uang, personel dll untuk meningkatkan hasil.
- **Kemandirian.**
Tingkat seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya sendiri dengan baik.
- **Komitmen Kerja.**
Sejauh mana karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik di mana ia memiliki komitmen dan tanggung jawab untuk bekerja dengan organisasi atau kantor.

2.5 Hubungan Antar Variable.

2.5.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai (X1 dan Y).

Lingkungan kerja dapat dikatakan merupakan salah satu elemen organisasi yang memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan berkualitas dapat meningkatkan dan memengaruhi kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat terwujud. Lingkungan kerja yang lengkap, bersih, dan damai serta menyenangkan dapat membuat karyawan bekerja dengan baik, sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dimana jika lingkungan kerja di tempat kerja menciptakan ketidaknyamanan kerja, maka pekerjaan tersebut akan diabaikan. Maka lingkungan kerja yang baik akan sangat baik dalam tujuannya meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.5.2 Hubungan Antara Konflik dengan Kinerja Karyawan (X2 dan Y).

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan, konflik adalah salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana dengan karyawan yang unggul dapat mengenali dan merencanakan bagaimana mengatasi hambatan dan masalah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas diri dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan konflik, karyawan dapat belajar bagaimana menghadapi semua hambatan dalam pekerjaan dan menjadikannya tantangan untuk mengembangkan diri mereka lebih baik. Konflik positif dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi dan membuat karyawan ingin berkembang menjadi lebih kreatif dan berinovasi dalam meningkatkan kinerja mereka.

2.5.3 Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan (X3 dan Y).

Kesadaran diri karyawan dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan sangat penting. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab bekerja dengan baik, karyawan perlu disiplin diri dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, Disiplin kerja diperlukan untuk melaksanakan setiap program kerja yang telah dirancang untuk mencapai target yang ditetapkan. Jika karyawan tidak disiplin dan malas bekerja, pekerjaan akan diabaikan dan lambat. Dengan demikian disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya

No.	Research	Research Title	Method	Result Research
1	Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim (2015)	Pengaruh Disiplin aktif Karyawan Performa (Kasus Operasional Bagian PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).	Kualitatif deskriptif.	Berdasarkan ini belajar, itu menyimpulkan itu disiplin memiliki a efek signifikan pada karyawan kinerja di PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru

No.	Research	Research Title	Method	Result Research
2	Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, & Arik Prasetya (2014)	Pengaruh itu Lingkungan kerja pada Karyawan Performa (Belajar tentang Karyawan Malang Utara Pajak Pratama Kantor).	Penjelasan penelitian dengan kuantitatif pendekatan.	Berdasarkan pengujian studi ini, bisa terlihat bahwa lingkungan kerja serentak memiliki signifikan efek pada
3	Ferdian Fatikhin Djamhur Hamid M. Djudi Mukzam (2017)	Efek kerja konflik dan pekerjaan stres pada karyawan kinerja (studi tentang PT. Rakyat Rakyat Bank (Persero) cabang Soekarno Hatta International Cabang)	Kuantitatif pendekatan metode Kuantitatif.	Konflik kerja negatif dan secara signifikan mempengaruhi karyawan kinerja (Persero) Manado. Konflik kerja.

No.	Research	Research Title	Method	Result Research
4	Jerry M. Logahan; Tjia Fie Tjoe; Naga (2012)	Analisis Pengaruh Pekerjaan Lingkungan dan Menyediakan Kompensasi untuk Karyawan Performa Cv Mum Indonesia..	metode Kuantitatif	Pekerjaan lingkungan tidak tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja. Pekerjaan.

1. Berdasarkan tabel di atas, studi sebelumnya yang pertama kali diperiksa oleh Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim pada 2015 berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Operasional Kasus PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru), di mana peneliti menggunakan metode tersebut. .. Dimana metode ini menghasilkan satu variabel independen, Disiplin Kerja dan variabel dependen, Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistics Cargo Cabang Pekanbaru. Persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya pertama memiliki salah satu variabel independen yang sama, yaitu Disiplin Kerja dan variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan dan memiliki objek penelitian yang berbeda. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini saya memiliki tiga variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja, Konflik, dan Disiplin Kerja, sedangkan pada penelitian sebelumnya yang pertama

hanya memiliki satu variabel independen, Work Disiplin.

2. Dalam penelitian kedua sebelumnya yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, & Arik Prasetya pada tahun 2014 yang memanasifestasikan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Kantor Pajak Pratama Malang Utara) dimana dalam penelitian ini menggunakan Explonatory. metode penelitian dan pendekatan kuantitatif. Penelitian sebelumnya yang kedua ini menghasilkan hasil di mana satu variabel independen, yaitu lingkungan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Perbedaan antara penelitian kedua sebelumnya dan penelitian ini adalah bahwa penelitian sebelumnya hanya memiliki satu variabel independen, yaitu lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini memiliki tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, konflik, dan disiplin kerja dan memiliki objek penelitian yang berbeda. Sedangkan yang sama sama dengan memiliki variabel independen yang sama, yaitu lingkungan kerja dan variabel dependen yang sama, yaitu kinerja karyawan.
3. Pada penelitian sebelumnya ketiga ini dilakukan oleh Ferdian Fatikhin Djamhur Hamid M. Djudi Mukzam (2017) berjudul Pengaruh konflik kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan (studi PT. Rakyat Rakyat Bank (Persero) cabang Cabang Internasional Soekarno Hatta). Dimana hasil penelitian ini bahwa satu variabel bebas, Konflik dan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah memiliki satu variabel independen yaitu konflik yang sama dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah memiliki objek

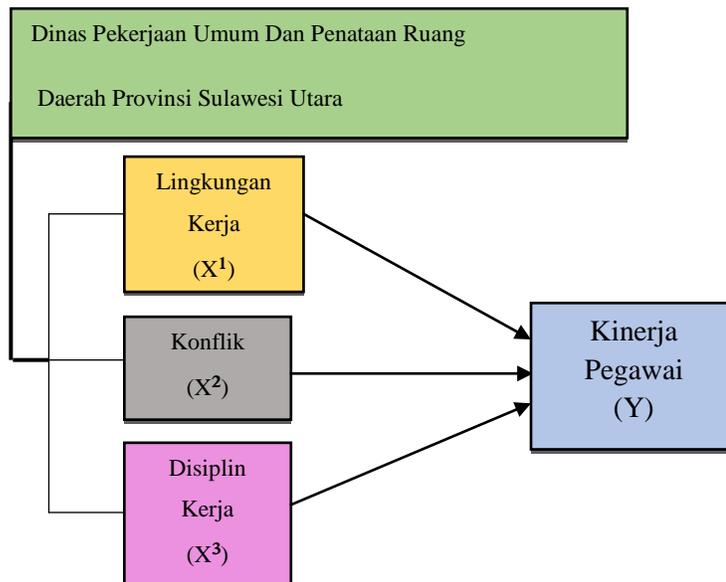
penelitian yang berbeda dan pada penelitian sebelumnya hanya memiliki dua variabel bebas, yaitu Konflik dan Stres Kerja sedangkan penelitian ini memiliki tiga variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Konflik, dan Disiplin.

4. Dalam penelitian yang dipelajari oleh Jerry M. Logahan; Tjia Fie Tjoe; Naga (2012) yang memmanifestasikan Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Memberikan Kompensasi untuk Kinerja Karyawan Cv Mum Indonesia. memiliki kemiripan dengan penelitian ini, yaitu memiliki variabel independen yaitu lingkungan kerja dan satu variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya, penelitian sebelumnya ini memiliki dua variabel independen sedangkan penelitian ini memiliki tiga variabel independen.

2.6 Kerangka Konseptual.

Model analisis penelitian terkait dengan pemikiran di atas, sehingga kerangka kerjanya dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.7 Hipotesis.

Berdasarkan pemahaman Hipotesis Muri Yusuf (2005), hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara atau kesimpulan yang hanya sementara yang merupakan penelitian yang mengkonstruksi masalah pada suatu penelitian di mana hubungan tersebut antara 2 atau lebih variabel dinyatakan. Dimana kebenaran dugaan penelitian ini harus dibuktikan terlebih dahulu melalui penyelidikan ilmiah.

X1 Lingkungan Kerja.

Ho1 : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ha1

: Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Konflik X2.

X2 Konflik.

Ho2 : Tidak ada pengaruh antara Konflik terhadap Kinerja Karyawan.

Ha2 : Ada pengaruh antara Konflik terhadap Kinerja Karyawan.

X3 Disiplin Kerja.

Ho3 : Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha3 : Ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu, Anggaran, Area, dan Objek Penelitian.

In this study, researchers chose the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara as the object of research located in Tikala Ares, Manado, North Sulawesi. When this research lasted for 3 (three) months starting from April 2020 until June 2020.

Table 3.1

Jadwal Penelitian

WAKTU	MINGGU															
AKTIVITAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Pendahuluan																
Kerangka Teori																
Metode Penelitian.																
Pembahasan.																
Kesimpulan dan saran																
Kirimkan - Ujian.																

Table 3.2 Budget

Keterangan	Harga	Jumlah	Total
Internet data	Rp. 150.000	64 GB	Rp. 150.000
A4 HVS	Rp. 50.000	2 rim	Rp. 100.000
Tinta Printer	Rp. 54.000	4	Rp. 216.000
Bensin Mobil	Rp. 50.000		Rp. 50.000
Hardcover	Rp. 200.000	1	Rp. 200.000
Fotocopy	Rp. 400.000		Rp. 400.000
Total			Rp. 916.000

3.2 Jenis Penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Pengertian penelitian asosiatif itu sendiri menurut Sugiyono (2003) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif sendiri memiliki tingkat tertinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan penelitian komparatif karena asosiatif dapat dibangun oleh teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan mengendalikan suatu fenomena. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh antara beberapa variabel.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.

3.3.1 Populasi dan Sampel.

Menurut Arikunto (2002), Populasi adalah objek secara keseluruhan yang digunakan untuk penelitian. Dengan demikian populasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan elemen karakteristik yang akan diteliti.

Pengertian Sampel menurut Notoatmojo (2003), sampel adalah bagian dari objek yang dianggap mampu mewakili seluruh populasi yang diambil dari semua objek yang akan diteliti. Menurut Nurdin (2019), jumlah sampel yang diambil adalah karena populasinya yang terlalu besar atau karena tenaga kerja yang terbatas, waktu atau biaya penelitian. Dengan demikian populasi dapat diartikan sebagai beberapa karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam kasus penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebagai teknik dalam mengambil data di Departemen Pekerjaan Umum dan Perencanaan Tata Ruang Wilayah karena layanan ini memiliki 271 Pegawai Negeri Sipil dan peneliti hanya akan mendistribusikan 162 berdasarkan rumus Slovin yang dihitung menggunakan Ms. Excel dimana kuesioner karena keterbatasan

tenaga kerja dan jarak yang terbatas serta bertemu dengan orang asing di mana sekarang dunia menderita bencana virus Covid 19, jadi para peneliti hanya mengambil 162 objek dari seluruh populasi. .

3.3.2 Metode Pengambilan Sampel.

Peneliti menggunakan metode Probability Sampling dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2014), definisi probability sampling itu sendiri adalah teknik sampling di mana sampel ini memberikan peluang yang sama untuk setiap elemen (anggota) dari populasi yang tujuannya adalah untuk dipilih sebagai anggota sampel.

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Pemahaman kuantitatif itu sendiri, menurut Sugiyono (2014), adalah studi di mana data dalam bentuk angka dan analisis menggunakan statistik. Tujuan dari penelitian kuantitatif itu sendiri adalah untuk mengetahui dan menentukan hubungan antar variabel.

3.4.2 Sumber Data

Sumber penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Data Utama.

Menurut Uma Sekaran (2011), data primer adalah data yang terkait dengan variabel yang digunakan untuk tujuan spesifik penelitian di mana informasi diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber informasi (tangan pertama). Data penelitian primer dapat diperoleh dari responden melalui data dari wawancara peneliti dengan sumber atau kuesioner.

- Data Sekunder.

Menurut Uma Sekaran (2011), data sekunder adalah data yang mengarah pada informasi yang diperoleh peneliti dari data yang ada.

Data sekunder dapat berupa laporan pemerintah, absensi, dan data yang ada. Data dapat diperoleh saat mengakses situs web.

3.5 Metode Pengumpulan Data.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner. Peneliti dalam hal pengumpulan data, peneliti membagikan kuesioner kepada 162 responden, yaitu di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dalam kuesioner ada pertanyaan pendukung untuk variabel dalam penelitian ini dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Setelah peneliti membagikan kuesioner kepada responden, peneliti menunggu hasil untuk mengumpulkan kuesioner yang telah didistribusikan. Setelah kuesioner diisi dan dikumpulkan, peneliti mengelola data dalam SPSS (Produk Statistik dan Solusi Layanan)

- Uji Validitas.

Menurut Kuseri (2012), uji validitas adalah akurasi, kebermaknaan, dan kegunaan dari kesimpulan yang dimiliki dan diperoleh dari interpretasi skor tes.

- Uji Reliabilitas/ Kepercayaan.

Menurut Sugiyono (2009), uji reliabilitas adalah serangkaian alat ukur atau alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan alat ukur secara langsung.

3.6 Pengertian Variabel.

Menurut Kerlinger (1973), pengertian variabel adalah konstruk atau karakteristik yang akan dipelajari dan diketahui. Variabel adalah segala sesuatu yang diselidiki oleh peneliti dalam penelitian mereka untuk observasi.

1. Variabel Independen.

Berdasarkan pemahaman variabel independen dari Sugiyono (2014), variabel independen adalah variabel yang menyebabkan munculnya variabel dependen, di mana variabel ini memengaruhi dan menyebabkan perubahan pada variabel dependen.

Ada 3 (tiga) Variabel Independen dalam penelitian ini:

- Lingkungan Kerja
- Konflik.
- Disiplin Kerja.

2. Variabel Dependen.

Berdasarkan pemahaman variabel dependen dari Sugiyono (2014), dependen variabel adalah variabel dependen yang disebabkan dan dipengaruhi oleh variabel independen. Ada 1 (satu) variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu Kinerja Karyawan.

Table 3.3

Table of Research Variable

Variable	Definition	Indicators
----------	------------	------------

<p>Lingkungan Kerja (X1)</p>	<p>Menurut Saydam (2000), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja di tempat kerja seperti infrastruktur keseluruhan di mana ia dapat memengaruhi pekerjaan pekerja itu sendiri.</p>	<p>Pencahayaan Suhu Udara Kebisingan Penggunaan warna Ruang Gerak Keamanan Kerja Hubungan Karyawan.</p>
<p>Konflik (X2)</p>	<p>Menurut Cumming, P.W (2009), konflik dapat didefinisikan sebagai proses interaksi antara keduanya individu atau lebih atau dua kelompok atau lebih di mana mereka saling bertentangan karena perbedaan pendapat dan tujuan yang saling bertentangan.</p>	<p>Bersaing untuk prestasi. Gerakan Positif menuju tujuan. Merangsang kreativitas dan informasi. Dorongan untuk melakukan perubahan. Dominasi Diskusi. Tidak Senang Bekerja dalam kelompok. Tabrakan Kepribadian. Perselisihan antar individu. Ketegangan.</p>

<p>Disiplin Kerja (X3)</p>	<p>Menurut Sinambela (2016), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran diri dan kemauan penyerang untuk mematuhi aturan yang ditetapkan oleh organisasi.</p>	<p>Frekuensi Kehadiran. Tingkat Peringatan. Kepatuhan dengan standar kerja. Kepatuhan terhadap peraturan Kerja. Etika Kerja.</p>
<p>Kinerja Pegawai. (Y)</p>	<p>Menurut Rivai (2015), karyawan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari tingkat pencapaian karyawan dalam pekerjaan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka .</p>	<p>Kualitas. Kuantitas. Ketepatan waktu. Efektivitas. Kemandirian. Komitmen Kerja.</p>

3.6.1 Definisi Operasional

Menurut Asep Hermawan, operasi diartikan sebagai hal-hal yang menjelaskan bagaimana seseorang dapat mengukur variabel dimana pengukuran dapat dilakukan dengan angka atau atribut tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait variabel dengan pilihan jawaban: Strongly Agree (SS), Agree (S), Neutral (N), Disagree (TS), Strongly Disagree (STS) yang nantinya data ini akan dijadikan diproses di SPSS (Solusi Produk dan Layanan Statistik).

3.7. Jenis Penelitian .

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif. Menurut pengertian dari Kasiram (2008), jenis penelitian kuantitatif adalah sebuah proses dalam mendapatkan pengetahuan yang dalam penggunaan datanya berupa angka-angka untuk menganalisis data tentang hal yang ingin diketahui.

3.8. Uji Asumsi Klasik.

3.8.1 Uji validitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji Validitas bertujuan untuk mengukur validitas suatu angket. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner dapat mengukur sesuatu yang diukur dengan kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan analisis item yang mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total. Nilai korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai body number (Sig) dimana tingkat signifikan 0,05 dengan menguji masing-masing variabel untuk menguji validitasnya.

3.8.2 Uji Kepercayaan.

Menurut Sugiyono (2018), uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil dalam suatu jawaban atas asumsi responden. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha yang baik adalah mendekati 1. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha > 0.6.

3.8.3 Uji Normalitas.

Berdasarkan pengertian dari Anwar Hidayat (2013), Uji Normalitas adalah uji yang dilaksanakan dengan tujuannya untuk menilai sebaran data dalam sebuah kelompok data atau variable data, apakah sebaran data itu bekerja normal atau tidak. Dimana uji ini dapat berguna demi menentukan data yang sudah dikumpulkan bekerja secara normal atau diambil dari populasi normal.

3.8.4. Uji Multikolinearitas.

Berdasarkan pengertian dari Fridayana Yudiaatmajaja(2013), makai uji Multicollinearity adalah uji untuk variable independent yang korelasi antar variable independent dilihat. Uji multikolinearitas ini nantinya akan dipelajari dan dikaji lebih lagi pada persamaan regresi berganda.

3.8.5 Uji Autokorelasi.

Berdasarkan pengertian Duwi Priyatno (2009), uji autokorelasi adalah situasi dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan yang satu dengan yang lainnya yang disusun berdasarkan runtut waktu.

3.8.6. Uji Heterosedastisitas.

Berdasarkan pengertian dari Fridayana Yudiaatmaja (2013) , uji Heteroskedastisitas ini

digunakan jika ingin melihat apakah ada terdapat ketidaksamaan macam-macam dari residual pengamatan satu ke yang lainnya.

3.9. Analisis Regresi Linear Berganda.

Berdasarkan penjelasan Hasan (2008) mengenai regresi, regresi sendiri termasuk alat ukur yang digunakan dalam pengukuran keberadaan korelasi antar variable. Analisis regresi ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Maka ada langkah-langkah yang dilakukan, sebagai berikut:

- Variabel Dependen (Y) :

Berdasarkan pengertian variable dependent dari Sugiyono (2014), variable dependent adalah variable yang terikat yang menjadi akibat dan dipengaruhi oleh variable independent. Kinerja Pegawai adalah variable dependent dalam penelitian ini.

- Variabel Independen (X) :

Yang juga disebut variable bebas menurut Sugiyono (2014) adalah variable yang menyebabkan munculnya variable dependen, dimana variable ini mempengaruhi dan menyebabkan perubahan variable dependen. Lingkungan Kerja, Konflik, dan Disiplin Kerja. Adapun model regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Informasi:

- Y = Variabel Kinerja Pegawai.
- a = Bilangan Konstanta.

- b1 X1 = Lingkungan Kerja
- b2X2 = Konflik.
- b3X3 = Disiplin Kerja.

3.10 Uji Kelayakan Model.

Uji statistic F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011). Apabila nilai F hitung > F tabel dan probabilitas < 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

3.11 Uji Hipotesis.

3.11.1 Uji Statistik-T (Uji Parsial)

Berdasarkan pengertian dari Malhotra (2010) , Uji T adalah untuk mencari tahu seberapa jauh pengaruh dari variable bebas secara individual dalam menjelaskan variasi variable terikat. The formula is as follows:

Keterangan :

$$t = \frac{r\sqrt{n}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

- t = Pengamatan
- r = Koefisien Korelasi.
- n = Jumlah Observasi.

Kriteria dalam Pengambilan Keputusan:

- H0 ditolak dan Ha diterima, jika t hitung \geq t tabel

- H0 diterima dan Ha ditolak, jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ table}$

3.12 Metode Analisis Data.

3.12.1 Penentuan Koefisien Berganda (r^2)

Berdasarkan pengertian dari Siagian & Sugiarto (2006), Multiple Coefficient Determination adalah tolak ukur yang menyatakan sumbangan besar kepada respon variable dari variable penjelas. The formula is as follows:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- D = Nilai Koefisien determinasi.
- r = Nilai Koefisien korelasi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN.

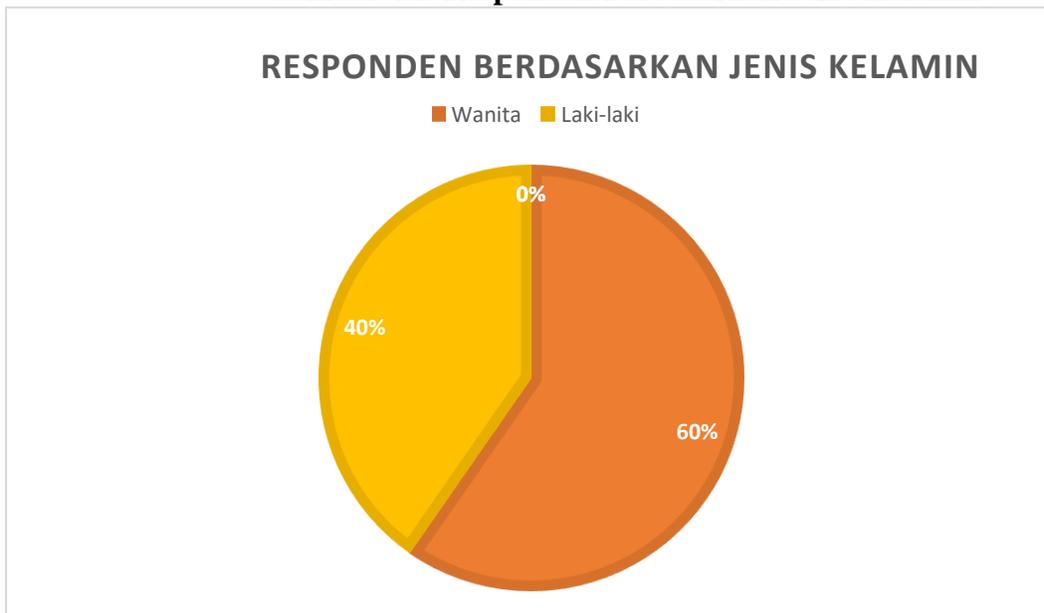
4.1. Hasil Analisis dan Pembahasan.

4.1.1. Sampel Demografi.

1. Responden berdasarkan jenis kelamin.

Sebanyak 162 responden dalam penelitian ini, membedakan jenis kelamin responden. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada gambar 4.1 berikut ini.

Gambar 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.



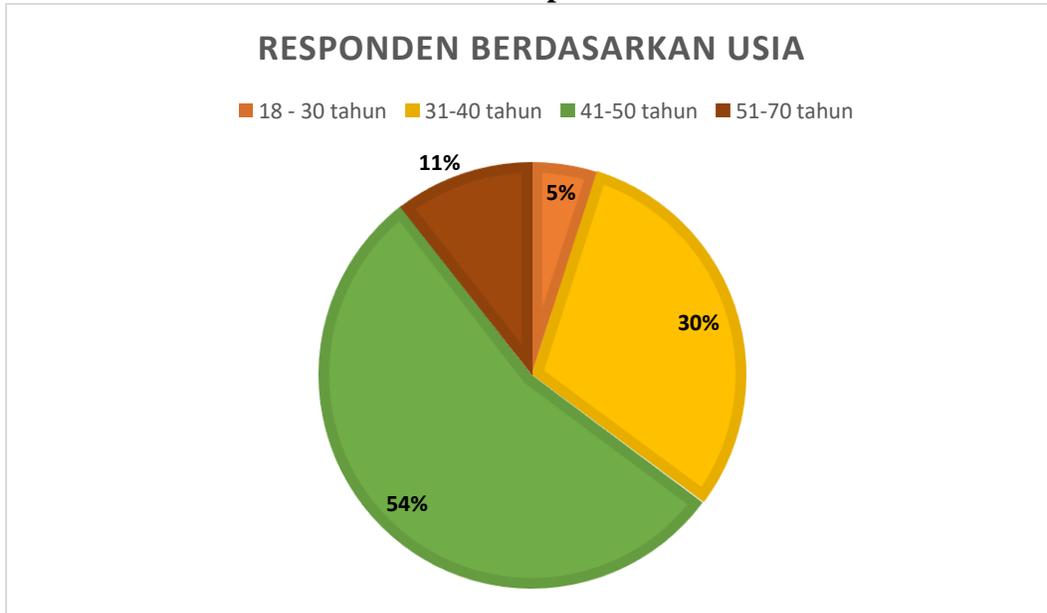
Sumber : Proses data.

Gambar 4.1. Menunjukkan 162 responden menunjukkan jumlah presentasi pria dan wanita. Gambar 4.1 menunjukkan bahwa lebih banyak responden wanita menyumbang 108 responden atau 60% dari total sampel penelitian, sedangkan responden pria hanya berbicara 73 responden

atau 40%. Jadi dengan demikian jumlah responden menunjukkan jumlah responden wanita lebih dominan.

2. Responden berdasarkan umur.

Gambar 4.2 Responden berdasarkan Umur.



Sumber: Proses data.

Dari Gambar 4.2. menunjukkan bahwa jumlah responden pada usia 18-30 tahun adalah 8 orang dengan persentase 5% dari total responden. Kemudian responden dengan 31-40 tahun adalah 49 orang dengan persentase 30% dari total responden. Responden dengan 41-50 tahun adalah 88 orang dengan persentase 54% dari total responden, dan Responden dengan 51-70 tahun adalah 17 orang dengan persentase 11% dari total responden. Dari data di atas kita dapat melihat bahwa sebagian besar karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Utara berusia antara 41-50 tahun.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden didominasi oleh karyawan yang berusia 41-50 tahun di mana mereka memiliki banyak karyawan senior.

3. Responden berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.

Gambar 4.3.

Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.



Sumber:
Proses data.

Gambar 4.5

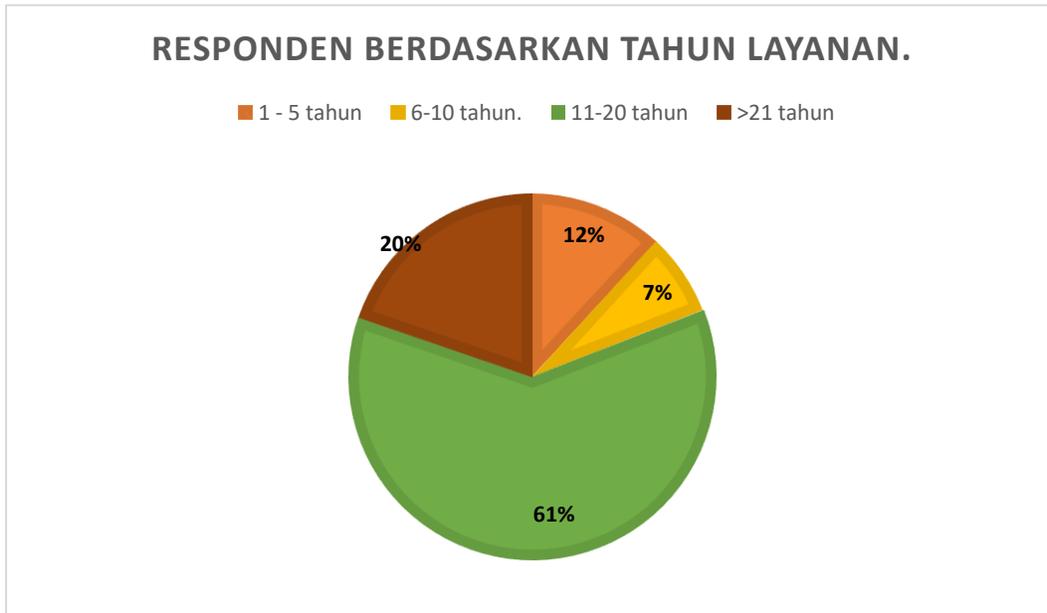
menunjukkan bahwa jumlah responden pada latar belakang

pendidikan sekolah menengah / kejuruan adalah 17 orang dengan persentase 10%, latar belakang pendidikan D3 adalah 8 orang dengan persentase 5% dari total responden, latar belakang pendidikan dari S1 adalah 116 orang dengan persentase 72%, dan S2 adalah 21 orang dengan persentase 13% ., Dari data di atas kita dapat melihat bahwa sebagian besar karyawan yang berpartisipasi dalam kuesioner ini berdasarkan latar belakang pendidikan mereka di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah S1.

4. Responden Berdasarkan tahun layanan.

Gambar 4.4

Responden berdasarkan tahun layanan.



sumber: : Proses data.

Gambar 4.4. menunjukkan bahwa jumlah responden dalam masa kerja 1-5 tahun adalah 18 orang dengan persentase 12% dari total responden. Kemudian responden dengan 6-10 tahun adalah 11 dengan persentase 7% dari total responden. Responden dengan 11-20 tahun adalah 93 orang dengan persentase 61% dari total responden. Dan responden pada > 21 tahun adalah 30 orang dengan persentase 20%. Dari data di atas kita dapat melihat bahwa sebagian besar karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Utara, yang ikut serta dalam kuesioner ini berusia antara 11-20 tahun.

4.1.2 Data Kusioner.

Jumlah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan adalah 162 kuesioner, dan 162

kuesioner yang didistribusikan telah kembali sepenuhnya.

162 data responden memenuhi syarat karena semua kuesioner dikembalikan dan semua responden yang merupakan karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Utara bersedia mengisi kuesioner yang didistribusikan oleh penulis.

4.2. Uji Kualitas data

4.2.1. Uji Validitas.

Dalam penelitian ini, total sampel adalah 162 karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Utara dan semua responden ini harus memberikan pernyataan atau tingkat persetujuan dari 20 pernyataan dalam kuesioner tentang lingkungan kerja, Konflik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Jenis pengujian yang digunakan adalah validitas kuesioner dan pengujian reliabilitas, dibantu dengan menggunakan SPSS. 24.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtable	Validitas
Lingkungan Kerja	X1.1	0.653	0.154	VALID
	X1.2	0.623	0.154	VALID
	X1.3	0.639	0.154	VALID
	X1.4	0.725	0.154	VALID
	X1.5	0.675	0.154	VALID
Konflik	X2.1	0.533	0.154	VALID
	X2.2	0.490	0.154	VALID
	X2.3	0.649	0.154	VALID
	X2.4	0.738	0.154	VALID
	X2.5	0.720	0.154	VALID
Disiplin Kerja	X3.1	0.703	0.154	VALID
	X3.2	0.624	0.154	VALID
	X3.3	0.728	0.154	VALID
	X3.4	0.770	0.154	VALID
	X3.5	0.748	0.154	VALID
Kinerja Pegawai	Y.1	0.602	0.154	VALID
	Y.2	0.721	0.154	VALID

	Y.3	0.653	0.154	VALID
	Y.4	0.779	0.154	VALID
	Y.5	0.711	0.154	VALID

Sumber : Hasil Data proses, SPSS 24

In decision making the validity test is if $R_{count} > R_{table}$, then the statement is valid and if $R_{count} < R_{table}$, then the statement is invalid.

Based on the results of the validity test above, all statements of independent variables namely work work environment, conflict, work discipline and employee performance dependent variables have $R_{count} > R_{table}$. This means that all independent variable statements and dependent variables are valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.2

Uji Reliabilitas

Statistic Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	N Item
0.779	20

Sumber: Hasil Proses data, SPSS 24.

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas.

Item-Total Statistics					
	Skala berarti jika item dihapus.	Skala Varians jika item dihapus	Korelasi Item-total Dikorelasi.	Cronbach's Alpha jika barang dihapus.	Hasil
X1.1	73.12	66.978	.230	.777	X1.1
X1.2	73.30	64.185	.364	.768	X1.2
X1.3	73.40	64.863	.291	.774	X1.3
X1.4	73.25	62.352	.500	.759	X1.4
X1.5	73.26	64.653	.337	.770	X1.5
X2.1	73.01	65.801	.346	.770	X2.1
X2.2	73.38	68.238	.117	.785	X2.2
X2.3	73.44	66.286	.237	.777	X2.3
X2.4	73.45	66.063	.231	.778	X2.4
X2.5	73.67	63.391	.316	.773	X2.5
X3.1	73.10	64.624	.423	.765	X3.1
X3.2	73.32	65.101	.339	.770	X3.2
X3.3	73.34	62.884	.485	.760	X3.3
X3.4	73.30	64.222	.386	.767	X3.4
X3.5	73.28	60.677	.586	.752	X3.5
Y.1	72.99	67.037	.301	.773	Y.1
Y.2	73.31	66.329	.282	.773	Y.2
Y.3	73.26	63.908	.412	.765	Y.3
Y.4	73.12	65.860	.319	.771	Y.4
Y.5	73.14	65.651	.368	.769	Y.5

Source: Processing Data, SPSS results 24

The results show that the Cronbach alpha value is 0.779. Based on the measurement scale shows the data can be accepted or reliable because the Cronbach alpha value >0.60 . So the data is reliable

4.3 Uji Asumsi Klasik.

4.3.1 Uji Normalitas .

Tabel 4.4

Uji Kolmogrov Smirnov

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov satu Sampel

		Residual tidak standar
N		162
Parameter Normal ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviasi	277.233.887
Perbedaan Paling Ekstrim	Mutlak	.040
	Positif	.032
	Negatif	-.040
Uji Statistik		.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{e,d}

Sumber : Hasil proses data, SPSS 24

- a. Uji Distribusi adalah normal.
- b. Dihitung dari data. Koreksi Signifikansi Lilliefors.
- c. Ini adalah batas bawah dari signifikansi sejati.
- d. Berdasarkan tabel 4.4, data yang diperoleh memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05, yaitu $0,200 > 0,05$.
Maka data dalam penelitian ini dapat berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas.

Tabel 4.5

Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Statistic Kolieneartitas.	
	Toleransi	VIF
1 (Konstan)		
Lingkungan Kerja	.833	1.200
Konflik	.960	1.042
Disiplin Kerja	.825	1.213

Sumber : hasil proses data, SPSS 24.

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa perhitungan masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF <10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.3.3 Uji Autokorelasi.

Tabel 4.6

Ringkasan model Uji Autokorelasi

Model	R	R persegi	Adjusted R Square	Std. Kesalahan dari perkiraan	Durbin-Watson
1	.347 ^a	.120	.103	2.799	1,892

Sumber: Hasil proses data, SPSS 24

a. Prediktor : (Konstan),Lingkungan Kerja, Konflik, Disiplin Kerja.

b. Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.

D	DL	DU	4-DL	4-DU
1.892	17.055	17.809	24.111	22.945

DU < D < 4-DU = TANPA AUTOKORELASI

Berdasarkan tabel 4.6, nilai Durbin Watson adalah 1.892. Berdasarkan tabel uji Durbin Watson, nilai Durbin Watson lebih besar dari nilai dU 1,7809, dan lebih kecil dari nilai 4-dU 2,2945. Dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari autokorelasi.

4.3.4 Uji Heterosedastisitas.

Tabel 4.7

Hasil Uji Heterosedastisitas dengan Uji Metode Glejser

Model	Sig.
1 (Konstan)	.074
Lingkungan Kerja	.796
Konflik	.994
Disiplin Kerja	.682

Sumber : Hasil Proses data, SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa kolom signifikan dari semua variabel independen memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa itu tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Linear Regresi Berganda.

Tabel 4.8

Analisis Linear Regresi Berganda.

Model	Koefisien tidak standar.		Koefisien standar.		
	B	Std. Kesalahan	Beta	T	Sig.
(konstan)	12.459	1.825		6.825	.000
Lingkungan Kerja	.044	.073	.049	.597	.551
Konflik	.084	.069	.092	1.214	.226
Disiplin Kerja	.256	.071	.294	3.579	.000

Sumber: hasil proses data, SPSS 24.

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh hasil model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 12.459 + 0.044X_1 + 0.084X_2 + 0.256X_3 +$$

Hasil analisis regresi linier berganda di atas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai konstan adalah 12.459. Ini berarti bahwa jika sikap kerja (X1), insentif (X2) dan fasilitas kerja (X3) sama dengan nol (0), maka nilai kinerja karyawan adalah 12.459 poin.
2. Koefisien Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,044 atau 4,4%, yang menyatakan bahwa untuk setiap nilai Lingkungan Kerja meningkat 1%, nilai kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,044 atau 4,4%.
3. Koefisien variabel Konflik (X2) adalah 0,084 atau 8,4%. yang menyatakan bahwa untuk setiap nilai Konflik meningkat sebesar 1%, nilai kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,084 atau 8,4%.
4. Koefisien variabel Work Disiplin (X3) adalah 0,256 atau 25,6% menyatakan bahwa setiap nilai fasilitas kerja meningkat sebesar 1%, nilai kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,256 atau 25,6%.

4.5 Uji Kelayakan Model.

Tabel 4.9

ANOVAa

Model		Surn of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.021	3	56.340	7.194	0,000b
	Residual	1237.424	158	7.832		
	Total	1406.444	161			

Sumber: hasil proses data, SPSS 24

Hasil Uji F

Berdasarkan nilai Ftabel dengan menggunakan $\alpha = 0.05$ dan df pembilang ($k = 3$) dan penyebut $df (n-k-1) = 162 - 3 - 1 = 158$ diperoleh hasil Ftabel 2,66. Berdasarkan hasil F hitung sebesar 7,194 sedangkan F tabel 2,66 sehingga $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$, Berdasarkan hasil f hitung lebih besar dari f tabel maka dapat dinyatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4.6 Uji Hipotesis.

4.6.1 Uji T- Statistik (Uji parsial)

Tabel 4.10

Hasil Uji T

Model	Koefisien Tidak satndar		Koefisien Standar	T	Sig.
	B	Std. Kesalahan	Beta		
(Konstan)	12.459	1.825		6.825	.000
Lingkungan Kerja	.044	.073	.049	.597	.551
Konflik	.084	.069	.092	1.214	.226
Disiplin Kerja	.256	.071	.294	3.579	.000

Sumber: hasil proses data, SPSS 24

Analisis ini menggunakan 5% ($\alpha = 0,05$) dan untuk mendapatkan nilai t tabel menggunakan rumus, $t(\alpha; 2; n-k-1)$ atau $t(0,025; 158)$, nilai t-tabel adalah 1,97509.

Berdasarkan hasil Thitung (Partial Test):

1. Lingkungan kerja (X1) to Kinerja Pegawai (Y) = 0.551

Nilai Ttest untuk lingkungan kerja menggunakan tingkat signifikansi 5% adalah 0,551, yang berarti bahwa Thitung <Ttable (0,551 <1,97509) dan lingkungan kerja (X1) pada kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,551 (0,551 > 0,05). Ini artinya Ha ditolak dan H0 diterima, maka Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

2. Konflik (X2) pada kinerja karyawan (Y) = 1.214.

Nilai uji-T untuk insentif menggunakan tingkat signifikansi 5% adalah 1,214, yang berarti Thitung <Ttable (1,214 <1,97509) dan Insentif (X2) pada kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,226 (0,226 > 0,05). Ini berarti bahwa Ha ditolak dan H0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan antara Konflik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

3. Disiplin Kerja (X3) pada kinerja karyawan (Y) = 3,579.

Nilai Ttest untuk fasilitas kerja menggunakan tingkat signifikansi 5% adalah 3,579, artinya Thitung > Ttable (3,579 > 1,97509) dan disiplin kerja (X3) pada kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 (0,000 <0,05). Ini berarti Ha diterima dan H0 ditolak, maka Work Discipline (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

4.7 Koefisien Determinasi Berganda (R²).

Tabel 4.11

Multiple Coefficient Determination (R2) Result

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Kesalahan dari perkiraan.
1	0.0347 ^a	0.120	0.103	2.799

Sumber : Hasil Proses data, SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi adjusted r square) sebesar 0,103 yang dapat dikatakan termasuk tinggi adalah 10,3% variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu sikap kerja, insentif, dan fasilitas kerja. Dan sisanya 89,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

1. Hipotesis Pertama.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis pertama ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Hal ini ditolak dimana diketahui thitung 0,597 lebih kecil dari tabel 1,970509 dengan nilai signifikansi 0,551 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari pernyataan pada koefisien determinasi (R2) nilai R square adalah 12%. Sebagai contoh, berdasarkan hal tersebut dapat kita lihat indikator Lingkungan Kerja seperti Petir dimana pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Wilayah Provinsi Sulawesi Utara tidak terlalu peduli dengan kondisi lingkungan kerjanya, sehingga meskipun ada pengaruhnya terhadap kinerja mereka, pengaruhnya hanya minimal dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Seperti pada penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Jerry M. Loghan (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Cv Bunda Indonesia” yang hasilnya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Kedua.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian, menunjukkan hasil bahwa variabel independen Konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dimana hasil Uji T menunjukkan bahwa hasil uji-t dari 1,214 lebih kecil dari tabel 1,97509 dengan nilai sig 0,226 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Wilayah Provinsi Sulawesi Utara. Sebagai contoh, berdasarkan hal tersebut dapat kita lihat indikator dari Konflik adalah Benturan Kepribadian, Perselisihan antar individu, Ketegangan seperti ketika saya melakukan wawancara dengan Kepala Lembaga Keuangan disana, beliau mengatakan bahwa konflik memang sering terjadi dan biasa terjadi di suatu negara. organisasi. Tetapi mereka tidak peduli dan peduli dengan hal-hal itu dan terus bekerja seperti biasa secara profesional satu sama lain.

Seperti pada penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Fatkhin, Hamid, dan Mukzam (2017) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang juga dikatakan oleh Wahyudi dan Akdon (2005) menyatakan bahwa konflik dapat berdampak negatif atau positif pada kinerja tergantung pada sifat konflik dan pengelolaan yang dilakukan..

3. Hipotesis Ketiga

Pada uji hipotesis ketiga ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Dimana hasil uji t menunjukkan thitung 3,579 lebih besar dari tabel 1,97509 dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan

Tata Ruang Wilayah Provinsi Sulawesi Utara. Sebagai contoh, berdasarkan hal tersebut dapat kita lihat indikator Disiplin Kerja adalah Frekuensi kehadiran, Kepatuhan terhadap standar kerja, Kepatuhan terhadap peraturan kerja Dimana kedisiplinannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, selalu datang bekerja dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan, mematuhi disiplin yang ditetapkan oleh agensi semuanya memengaruhi kinerja mereka. Seperti pada penelitian sebelumnya yang dipelajari oleh Tyas dan Sunuharyo (2018) dengan judul "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Kilang Unit IV Cilacap)" yang hasilnya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dikatakan bahwa jika disiplin pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat begitu pula sebaliknya

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Variabel Independen adalah Kinerja Karyawan di Departemen Pekerjaan Umum dan Perencanaan Tata Ruang di Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mencapai kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa Lingkungan Kerja tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa konflik berfungsi tetapi tidak signifikan. Kinerja Karyawan di Departemen Pekerjaan Umum dan Perencanaan Tata Ruang di Provinsi Sulawesi Utara.
3. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa Disiplin Kerja memainkan peran yang signifikan dan signifikan dalam Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

5.2 SARAN

1. Untuk Perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Utara dapat memperhatikan lingkungan kerja karyawan seperti suhu udara, kebisingan di sekitar karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan tepat. Dapat juga menyatukan kegiatan antar karyawan sehingga ada hubungan yang lebih erat antar karyawan sehingga di tempat kerja mereka dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

2. Untuk penulis.

Penelitian ini tidak sempurna dan masih banyak kekurangan, penulis akan menerima saran yang membangun dari pembaca. Namun dengan penelitian ini, penulis berharap penelitian ini dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai pengetahuan tambahan ketika nantinya akan bekerja di Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Untuk Penelitian Masa Depan.

Untuk penelitian lebih lanjut, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dalam membantu atau menjadi referensi dalam studi selanjutnya terutama di Fakultas Ekonomi Manajemen dengan spesialisasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan juga diharapkan bahwa peneliti untuk penelitian lebih lanjut dapat menggunakan kembali variabel seperti dalam penelitian ini sehingga lebih banyak referensi dapat digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

Nurdin and Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia

Ruky. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Performance Management System*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum

Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Prihantoro. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen : Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati*. Yogyakarta : Deepublish

JURNAL :

Arianto 2013, 'Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, Journal *Economia*, Vol. 9 No. 2, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara Indonesia, October 2013, page 191-200.

Cendhikia, Utami, and Prasetya, 2016, 'Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan', Journal

of Business Administration, Vol. 35 No. 2, Universitas Bramawijaya Malang, June 2016, page 136-145.

Fatikhin, hamid, Mukzam, 2017, ‘ Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Soekarno Hatta Malang’, Journal of Business Administratio, Vol.47 No.1, Universitas Bramajaya Malang, June 2017, page 172-180.

Logohan, Tjoe, Naga, 2012, ‘Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia’, Binus Business Revius, Vol. 3 No.1, Binus University Jakarta, May 2020, page 573-586.

Meilanyi and Ibrahim, 2015, ‘Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru’, Jom Fisip, Vol. 2 No.2, Universitas Riau, October 2015, page 1- 11.

Tyas and Suniharyo, 2018, ‘Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap’, Journal of Business Administration, Vol. 62 No. 1, Universitas Bramawijaya Malang, September 2018, page 172-180.

Walangantu, Sumampouw, and Tarore, 2018, ‘Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadain (Persero) Manado’, Journal of Business Administration, ISSN 2338-9608, Vol.6 No.3, Universitas Samratulangi, page 79-85.

Yuliawan, 2012, ‘Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung’, Journal of Microeconomic economics, Vol. 2 No. 1, STIE

Mikroskill Medan, April 2012, page 11-21.

SITUS WEB :

Darman, 2015. Teori-teori Manajemen dan Organisasi.

<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/lingkungan-kerja.html>

Accessible date: April 24, 2020

Darman, 2015. Metode Penelitian <http://theorymethod.blogspot.com/2015/12/jenis-dan-sumber-data.html>

Accessible date: April 25, 2020

Malita, 2020. 8 Pengertian Analisis Regresi Menurut Para Ahli <https://www.studinews.co.id/analisis-regresi/>

Accessible date: April 26, 2020

Riadi, 2020. Konflik Kerja: Pengertian, Bentuk, Ciri, Penyebab dan Metode Penyelesaian.

<https://www.kajianpustaka.com/2020/03/konflik-kerja.html>

Accessible date: April 24, 2020

Sesparamardi, 2018. Indikator Kinerja Karyawan <http://bpakhm.unp.ac.id/indikator-kinerja-karyawan/>

Accessible date : April 23, 2020

Tempo.co, 2020. Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Kian Transparan

<https://nasional.tempo.co/read/1260597/penilaian-kinerja-aparatur-sipil-negara-kian-transparan/full&view=ok>

Accessible date: April 21, 2020.

Universitas Psikologi, 2019. Pengertian Lingkungan Kerja: Jenis dan Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Para Ahli. <https://www.universitaspikologi.com/2019/05/pengertian-lingkungan-kerja-jenis-dan-faktornya-menurut-ahli.html>

Accessible date: April 24, 2020

UNDANG-UNDANG DAN PERATURAN

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negri Sipil .

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Penelitian



UNIVERSITAS KATOLIK DE LA SALLE MANADO
FAKULTAS EKONOMI

(Terakreditasi BAN – PT)

Alamat : Kairagi I, Kombos, Manado – Sulawesi Utara

Telp. (0431) 871957, 871971, 877512. Fax. (0431) 871972

Website : <http://www.unikadelasalle.ac.id>

E-mail : Info@delasalle.ac.id

Manado, 11 Mei 2020

No. : 074/Pm/D2/D.FE/V/2020

Hal : **Permohonan Penelitian/Pengumpulan Data**

Kepada Yth.:

..Dinas..Pekerjaan Umum dan Penataan

..Ruang Daerah..Provinsi Sulawesi Utara.....

Di-

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Tugas Akhir atau penulisan Skripsi dari mahasiswa Fakultas Ekonomi Unika De La Salle Manado, maka dengan ini kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat mengijinkan mahasiswa kami yang tersebut di bawah ini:

Nama : Angelin Adiyanto

NIM : 16042027

Program Studi : Manajemen

Untuk mengadakan penelitian/pengumpulan data/informasi dari perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun topik/judul skripsi dari mahasiswa yang bersangkutan adalah "*The Influence of the Work Environment, Conflict, and Work Discipline on the Performance of Employees*".

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerja sama yang diberikan oleh Bapak/Ibu pimpinan kami ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Kami


Octavianus M. T. Muaja, S.E., M.M.
Dekan Fakultas Ekonomi

Tembusan :

- Arsip

Lampuran 2 : Data Kusioner

<u>No. Responden:</u>

KUESIONER

Surat Pengantar Kusioner

Kepada Yth,

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini : Nama : Angelin Adiyanto

NIM 16042027

Fakultas : Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik De La Salle

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan, maka dengan ini saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian saya yang berjudul : **“ Pengaruh Lingkungan Kerja , Konflik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah di Provinsi Sulawesi Utara “**. Pada nantinya diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya. Demikian, atas perhatian dan partisipasi dari Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Angelin Adiyanto

1. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk : mohon untuk memberikan tanda (X) pada identitas responden di bawah ini

yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya,

- Usia :
 - a. 18 – 30
 - b. 31 – 40
 - c. 41 - 50
 - d. 51 – 70
- Jenis Kelamin :
 - a. Laki – laki
 - b. Perempuan
- Pendidikan Terakhir :
 - a. SMA/SMK
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
- Masa Kerja :
 - a. 1-5 tahun
 - b. 6-10 tahun
 - c. 11-20 tahun
 - d. 21 \geq tahun

1. PETUNJUK Pengerjaan

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan pilihan jawaban yang telah ada, dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu dari jawaban yang telah tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju 2 : Tidak Setuju

4 : Setuju 1: Sangat Tidak Setuju

3 : Netral

- **Lingkungan Kerja (X1)**

1. Penerangan yang ada di ruang kerja sudah sesuai dengan yang dibutuhkan

Tidak setuju Sangat Setuju
 1 2 3 4 5

2. Anda tidak terganggu dengan suara-suara bising dari luar kantor.

Tidak setuju Sangat Setuju
 1 2 3 4 5

3. Anda merasa nyaman dengan ruang gerak di dalam ruangan kerja

Tidak setuju Sangat Setuju
 1 2 3 4 5

4. Anda mampu menjaga hubungan yang baik antar sesama pegawai

Tidak setuju Sangat Setuju
 1 2 3 4 5

5. Anda merasa aman selama bekerja karena keamanan pekerja yang terjamin

Tidak setuju Sangat Setuju
 1 2 3 4 5

• **Konflik (X2)**

1. Anda mampu bersikap professional saat terjadi konflik di tempat kerja.

Tidak setuju Sangat Setuju
 1 2 3 4 5

2. Anda dapat bekerja sama dengan baik saat bekerja dalam kelompok.

Tidak setuju Sangat Setuju
 1 2 3 4 5

3. Anda mampu menjadikan penilaian atasan sebagai motivasi untuk bekerja lebih baik.

Tidak setuju Sangat Setuju
 1 2 3 4 5

4. Anda mampu menerima perbedaan pendapat demi mencapai suatu tujuan Bersama.

Tidak setuju Sangat Setuju
 1 2 3 4 5

5. Anda merasakan ketegangan saat ada terjadinya konflik sesama pegawai.

Tidak setuju Sangat Setuju
 1 2 3 4 5

• **Disiplin Kerja (X3)**

1. Anda bersungguh-sungguh dalam melakukan setiap pekerjaan.

Tidak setuju Sangat Setuju
 1 2 3 4 5

2. Anda sudah datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tidak setuju Sangat Setuju
 1 2 3 4 5

3. Anda menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan prosedur kerja yang ditetapkan.

Tidak setuju Sangat Setuju
 1 2 3 4 5

4. Daftar hadir anda baik dan tidak memiliki banyak absensi.

Tidak setuju Sangat Setuju
 1 2 3 4 5

5. Anda mampu bersikap dengan baik dan sopan saat berada di tempat kerja..

Tidak setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

• **Kinerja Pegawai (Y)**

1. Anda mampu berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja anda.

Tidak setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

2. Anda dapat mencapai standart kerja yang sudah ditetapkan instansi.

Tidak setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

3. Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan .

Tidak setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

4. Anda melakukan semua tugas pekerjaan dengan penuh tanggungjawab.

Tidak setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

5. Anda melakukan koordinasi dengan rekan kerja saat menyelesaikan tugas.

Tidak setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

. Lampiran 3 : Data Responden

c	X1						X2						X3						Y					
	1	2	3	4	5	Ttl	1	2	3	4	5	Ttl	1	2	3	4	5	Ttl	1	2	3	4	5	Ttl
1	2	4	4	4	3	17	3	4	4	3	4	18	5	4	5	4	5	23	4	3	4	4	5	20
2	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	23	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	19
3	4	3	4	4	4	19	5	3	5	5	3	21	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	4	22
4	4	4	2	4	4	18	5	5	5	4	5	24	4	3	3	3	3	16	5	3	3	2	2	15
5	3	4	5	4	4	20	4	3	2	3	4	16	5	3	4	5	3	20	4	4	3	5	4	20
6	5	5	3	5	5	23	5	4	4	5	5	23	5	2	5	3	5	20	4	3	5	4	4	20
7	2	5	3	4	4	18	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
8	4	3	4	4	3	18	4	5	5	4	3	21	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	3	21
9	2	5	2	3	4	16	5	3	4	5	5	22	5	3	4	4	5	21	4	3	4	3	4	18
10	4	5	4	3	2	18	4	4	4	5	5	22	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25
11	3	3	3	2	5	16	5	5	4	3	4	21	2	5	3	4	4	18	5	4	3	4	5	21
12	3	4	4	4	2	17	4	4	5	4	5	22	4	3	4	4	3	18	5	5	5	5	3	23
13	3	2	3	2	5	15	5	5	4	4	5	23	2	5	2	3	4	16	4	3	4	4	4	19
14	2	3	2	4	3	14	5	5	4	4	3	21	4	5	4	3	2	18	5	5	5	5	4	24
15	3	3	4	3	3	16	5	4	5	4	4	22	3	3	3	2	5	16	4	4	4	5	4	21
16	4	3	2	5	2	16	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	2	17	5	5	4	4	4	22
17	4	3	4	5	4	20	5	4	5	4	3	21	3	2	3	2	5	15	5	4	4	4	4	21
18	3	3	3	3	2	14	5	4	5	4	5	23	2	3	2	4	3	14	4	3	4	5	4	20
19	3	4	3	4	4	18	5	4	5	3	2	19	3	3	4	3	3	16	4	3	4	5	4	20
20	2	5	4	3	2	16	4	5	4	4	3	20	4	3	2	5	2	16	4	4	5	4	3	20
21	5	4	3	4	4	20	5	4	3	3	2	17	4	3	4	5	4	20	5	4	3	4	4	20
22	5	2	5	4	5	21	5	4	3	2	2	16	3	3	3	3	2	14	5	4	3	3	4	19
23	5	5	5	5	5	25	5	3	4	3	4	19	3	4	3	4	4	18	3	4	5	3	4	19
24	4	3	4	4	5	20	4	3	3	4	2	16	2	5	4	3	2	16	3	3	5	3	3	17
25	5	5	2	4	4	20	4	4	3	2	1	14	4	4	3	4	3	18	3	4	3	3	3	16
26	2	3	3	2	2	12	3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	2	16	4	3	3	3	3	16
27	4	5	4	3	4	20	4	5	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	4	5	4	19
28	5	3	5	4	5	22	4	5	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
29	5	4	5	3	4	21	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	2	14	4	3	3	3	4	17
30	4	3	3	2	4	16	3	3	2	4	3	15	3	3	2	2	3	13	4	3	4	3	4	18
31	4	4	3	5	4	20	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	2	14	4	4	3	4	5	20
32	4	5	5	3	4	21	4	4	3	3	4	18	3	3	3	4	4	17	3	2	5	4	3	17
33	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	3	19	3	2	5	4	4	18
34	5	5	4	4	3	21	4	4	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16	4	3	3	4	4	18
35	4	3	4	3	4	18	3	4	3	3	3	16	4	4	3	3	3	17	5	4	4	4	3	20
36	5	5	5	5	5	25	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	5	20	5	4	5	4	5	23

37	5	4	3	4	5	21	4	4	3	3	4	18	4	3	4	2	2	15	4	3	4	3	4	18
38	5	5	5	5	3	23	5	3	3	4	4	19	5	3	5	3	5	21	5	5	4	3	3	20
39	4	5	3	4	4	20	5	4	5	4	5	23	4	3	3	2	4	16	4	3	4	5	4	20
40	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24
41	4	4	3	5	4	20	2	3	3	4	4	16	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	4	19
42	5	5	4	4	4	22	3	3	4	3	4	17	2	3	4	3	3	15	5	4	4	4	3	20
43	5	4	3	4	4	20	5	4	3	2	3	17	5	5	4	4	3	21	5	4	4	5	5	23
44	3	3	3	3	3	15	4	5	4	3	4	20	4	3	4	3	4	18	5	4	4	5	5	23
45	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	5	5	5	3	5	23	5	4	5	5	5	24
46	5	5	5	5	5	25	5	4	4	3	4	20	5	4	3	4	5	21	4	5	5	4	3	21
47	5	5	3	5	5	23	5	2	5	4	5	21	5	5	3	5	5	23	5	3	4	5	5	22
48	5	5	5	3	4	22	5	3	4	5	5	22	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22
49	3	3	5	3	5	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
50	5	3	3	3	5	19	5	3	2	5	4	19	4	5	3	5	4	21	4	4	5	5	4	22
51	5	3	5	5	5	23	3	1	3	3	2	12	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	19
52	5	5	5	4	5	24	3	5	5	5	3	21	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
53	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
54	5	4	3	4	4	20	3	1	3	4	2	13	4	4	3	4	4	19	3	3	2	5	4	17
55	4	4	4	3	4	19	2	4	2	4	2	14	4	4	3	3	4	18	3	3	2	2	4	14
56	4	3	4	4	4	19	5	3	5	5	1	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
57	4	2	4	4	4	18	5	5	2	5	5	22	3	3	5	3	5	19	5	5	5	5	5	25
58	4	4	5	4	4	21	5	3	2	3	4	17	5	3	3	3	5	19	4	5	5	5	5	24
59	4	4	4	4	4	20	4	3	1	3	5	16	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
60	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24
61	4	4	4	4	4	20	5	5	3	1	1	15	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
62	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	4	20	4	4	4	5	4	21
63	3	4	4	4	4	19	4	5	3	5	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
64	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
65	5	3	5	5	5	23	5	3	5	5	5	23	4	2	4	4	4	18	4	3	4	3	4	18
66	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21	4	4	2	4	4	18
67	2	2	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
68	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
69	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18
70	4	4	1	1	4	14	3	3	5	3	5	19	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	19
71	4	1	4	4	4	17	5	3	3	3	5	19	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19
72	4	3	1	4	4	16	5	3	5	5	5	23	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19
73	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24	5	3	5	5	5	23	5	3	5	3	5	21
74	5	5	1	5	5	21	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	3	19
75	5	5	5	5	5	25	5	4	3	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
76	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

77	5	5	5	5	5	25	5	5	2	3	2	17	5	5	5	5	5	25	5	3	5	3	5	21
78	3	2	5	5	4	19	5	4	4	5	5	23	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	5	5	22	5	4	3	5	4	21	5	4	4	4	5	22	4	3	4	3	4	18
80	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24
81	5	4	1	5	5	20	5	3	5	3	5	21	5	5	5	5	5	25	5	3	5	3	5	21
82	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19
83	4	5	5	5	5	24	5	4	4	3	3	19	5	4	5	4	5	23	2	3	4	3	3	15
84	4	4	4	4	4	20	4	4	2	3	3	16	4	4	4	5	4	21	4	3	2	4	4	17
85	4	3	1	5	2	15	2	4	5	4	2	17	5	5	5	5	5	25	5	1	4	4	4	18
86	5	5	5	5	5	25	5	3	3	2	4	17	5	4	5	5	5	24	3	5	5	5	5	23
87	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	4	3	5	5	22
88	5	5	5	5	5	25	4	5	3	5	4	21	5	5	5	4	5	24	4	1	3	2	1	11
89	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	4	19	5	3	5	5	4	22
90	4	4	4	4	4	20	5	3	5	5	5	23	2	1	4	4	3	14	2	2	2	2	4	12
91	5	5	4	5	5	24	4	2	4	4	4	18	4	3	3	2	4	16	4	5	4	4	5	22
92	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	2	4	2	1	2	11	4	4	2	4	4	18
93	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	2	1	3	13	4	4	4	4	4	20
94	5	5	1	2	2	15	4	2	3	4	4	17	4	4	3	3	1	15	4	2	4	4	2	16
95	5	4	3	3	2	17	4	4	1	5	4	18	4	4	3	2	2	15	4	2	1	3	3	13
96	3	4	5	5	2	19	4	5	4	4	3	20	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	25
97	2	4	4	4	4	18	3	3	4	4	4	18	4	5	3	5	1	18	3	4	3	4	4	18
98	4	4	4	3	3	18	2	4	4	4	4	18	4	3	3	2	1	13	4	4	4	5	5	22
99	4	4	4	4	4	20	4	2	3	1	4	14	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23
100	4	4	4	4	3	19	2	3	4	3	3	15	4	4	4	5	5	22	5	5	2	5	5	22
101	4	4	3	3	4	18	4	3	2	4	4	17	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	5	22
102	5	5	5	4	4	23	5	1	4	4	4	18	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	23
103	4	4	4	2	4	18	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
104	5	5	5	5	4	24	5	4	3	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
105	4	4	4	5	4	21	4	1	3	2	1	11	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	18
106	4	4	4	4	3	19	5	3	5	5	4	22	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20
107	4	2	4	4	4	18	2	2	2	2	4	12	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	4	23
108	2	4	2	4	4	16	4	5	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18
109	4	3	2	2	1	12	4	4	2	4	4	18	5	5	1	2	2	15	4	4	2	4	3	17
110	4	4	2	4	4	18	5	4	4	4	4	21	5	4	3	3	2	17	4	3	2	1	3	13
111	5	3	5	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	4	5	5	2	19	3	4	3	3	3	16
112	5	3	4	2	2	16	4	5	3	5	1	18	2	4	4	4	4	18	4	4	2	3	3	16
113	4	5	4	1	4	18	4	3	3	2	1	13	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16
114	3	3	2	4	4	16	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	5	3	3	5	20
115	2	4	1	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	5	5	5	4	23
116	5	3	5	5	4	22	4	3	3	3	1	14	4	4	3	3	4	18	5	5	5	4	4	23

117	3	3	5	3	2	16	3	4	5	5	2	19	5	5	5	4	4	23	2	2	5	3	3	15
118	3	2	4	4	5	18	5	3	5	5	4	22	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	20
119	4	2	3	4	4	17	5	3	3	2	2	15	5	5	5	5	4	24	5	5	2	5	5	22
120	3	2	3	1	3	12	4	1	5	4	4	18	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	19
121	2	4	2	3	4	15	4	3	4	4	2	17	4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	4	18
122	4	2	4	4	4	18	4	4	3	3	1	15	4	2	4	4	4	18	3	4	5	4	4	20
123	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	2	16
124	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	2	16	4	4	4	4	4	20	4	2	1	3	3	13
125	4	2	3	4	4	17	4	4	4	4	2	18	4	2	3	4	4	17	5	4	4	5	5	23
126	4	4	1	5	4	18	5	4	4	5	4	22	4	4	1	5	4	18	3	2	4	4	3	16
127	4	5	4	4	3	20	4	4	3	3	4	18	4	5	4	4	3	20	5	5	5	5	5	25
128	3	3	4	4	4	18	4	4	3	4	1	16	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	19
129	2	4	4	4	4	18	5	3	2	3	2	15	2	4	4	4	4	18	5	3	4	4	3	19
130	4	2	3	1	4	14	4	4	4	2	3	17	4	2	3	1	4	14	4	4	4	5	5	22
131	2	3	4	3	3	15	4	4	2	4	3	17	2	3	4	3	3	15	5	5	4	5	5	24
132	4	3	2	4	4	17	4	2	3	1	2	12	4	3	2	4	4	17	3	4	2	3	3	15
133	5	1	4	4	4	18	4	3	4	4	1	16	5	1	4	4	4	18	4	4	4	5	4	21
134	3	5	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	3	5	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20
135	5	4	3	5	5	22	4	2	5	4	3	18	5	4	3	5	5	22	4	4	3	3	4	18
136	4	1	3	2	1	11	4	4	4	3	2	17	4	1	3	2	1	11	4	3	3	4	3	17
137	5	3	5	5	4	22	4	4	2	4	4	18	5	3	5	5	4	22	4	4	4	4	3	19
138	2	2	2	2	4	12	3	3	4	2	1	13	2	2	2	2	4	12	5	4	2	5	5	21
139	4	5	4	4	5	22	4	4	2	3	4	17	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	3	20
140	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	2	18	4	4	2	4	4	18	4	4	1	3	3	15
141	4	4	3	3	1	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18
142	4	4	3	2	2	15	3	4	3	3	2	15	4	2	4	4	2	16	4	4	4	3	4	19
143	3	3	3	3	3	15	4	5	4	4	3	20	4	2	1	3	3	13	4	4	4	4	4	20
144	4	5	3	5	1	18	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	5	4	3	2	4	18
145	4	3	3	2	1	13	3	2	4	4	3	16	3	2	4	4	3	16	4	3	3	1	4	15
146	4	5	5	5	4	23	5	5	5	1	1	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
147	4	4	4	5	5	22	4	5	4	5	4	22	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19
148	4	5	4	5	4	22	4	4	3	3	2	16	5	3	4	4	3	19	5	4	4	3	2	18
149	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	4	23	4	4	4	5	5	22	4	4	3	4	5	20
150	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	4	22
151	5	5	5	5	5	25	4	4	3	1	1	13	3	4	2	3	3	15	4	5	5	4	3	21
152	4	4	4	4	4	20	2	5	5	5	5	22	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	5	23
153	5	5	4	5	5	24	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
154	4	4	4	4	5	21	2	1	4	4	3	14	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	3	19
155	4	3	4	4	4	19	4	3	3	2	4	16	4	3	3	4	3	17	4	4	4	3	3	18
156	4	5	4	4	5	22	2	4	2	1	2	11	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19

157	4	4	2	4	4	18	3	4	2	1	3	13	5	4	2	5	5	21	3	4	4	5	4	20
158	3	4	4	4	3	18	4	4	3	3	1	15	4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	2	18
159	4	4	3	3	2	16	4	4	3	2	2	15	4	4	1	3	3	15	4	5	5	4	4	22
160	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	3	17
161	4	4	4	3	2	17	4	5	3	5	1	18	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	4	18
162	3	3	4	2	4	16	4	3	3	2	1	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

Lampiran 4 : Uji Validitas Lingkunga Kerja.

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	.308**	.289**	.338**	.303**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	162	162	162	162	162
X1.2	Pearson Correlation	.308**	1	.195*	.344**	.215**
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.000	.006
	N	162	162	162	162	162
X1.3	Pearson Correlation	.289**	.195*	1	.292**	.279**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013		.000	.000
	N	162	162	162	162	162
X1.4	Pearson Correlation	.338**	.344**	.292**	1	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	162	162	162	162	162
X1.5	Pearson Correlation	.303**	.215**	.279**	.438**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	
	N	162	162	162	162	162
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	.653**	.623**	.639**	.725**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	162	162	162	162	162

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

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

Lampiran 5 : Uji Validitas Konflik.

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Konflik
X2.1	Pearson Correlation	1	.165*	.225**	.185*	.256**	.533**
	Sig. (2-tailed)		.036	.004	.018	.001	.000
	N	162	162	162	162	162	162
X2.2	Pearson Correlation	.165*	1	.126	.201*	.101	.490**
	Sig. (2-tailed)	.036		.111	.010	.201	.000
	N	162	162	162	162	162	162
X2.3	Pearson Correlation	.225**	.126	1	.410**	.294**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.004	.111		.000	.000	.000
	N	162	162	162	162	162	162
X2.4	Pearson Correlation	.185*	.201*	.410**	1	.467**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.018	.010	.000		.000	.000
	N	162	162	162	162	162	162
X2.5	Pearson Correlation	.256**	.101	.294**	.467**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001	.201	.000	.000		.000
	N	162	162	162	162	162	162
Konflik	Pearson Correlation	.533**	.490**	.649**	.738**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	162	162	162	162	162	162

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

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

Lampiran 6 : Uji Validitas Disiplin Kerja.

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
X3.1	Pearson Correlation	1	.301**	.397**	.429**	.444**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	162	162	162	162	162
X3.2	Pearson Correlation	.301**	1	.272**	.387**	.276**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	162	162	162	162	162
X3.3	Pearson Correlation	.397**	.272**	1	.473**	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	162	162	162	162	162
X3.4	Pearson Correlation	.429**	.387**	.473**	1	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	162	162	162	162	162
X3.5	Pearson Correlation	.444**	.276**	.453**	.454**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	162	162	162	162	162
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.703**	.624**	.728**	.770**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	162	162	162	162	162

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

Lampiran 7 : Uji Validitas Kinerja Pegawai

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.1	Pearson Correlation	1	.390**	.195*	.312**	.308**
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.000	.000
	N	162	162	162	162	162
Y.2	Pearson Correlation	.390**	1	.273**	.438**	.397**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	162	162	162	162	162
Y.3	Pearson Correlation	.195*	.273**	1	.416**	.277**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000		.000	.000
	N	162	162	162	162	162
Y.4	Pearson Correlation	.312**	.438**	.416**	1	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	162	162	162	162	162
Y.5	Pearson Correlation	.308**	.397**	.277**	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	162	162	162	162	162
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.602**	.721**	.653**	.779**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	162	162	162	162	162

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

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

