



**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN, DAN  
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KINERJA GURU DAN PEGAWAI  
MAN 1 KOTA SEMARANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh**

**NURUL AFWA SEPTIYANA**

**7101415354**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2020**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke panitia siding ujian skripsi pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 22 Mei 2020



Mengetahui,  
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi,

Ahmad Nurkhin, S. Pd., M. Si.  
NIP 198201302009121005

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Hengky Pramusinto".

Hengky Pramusinto, S. Pd., M. Pd.  
NIP 198010142005011001

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Skripsi Fakultas  
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Rabu  
Tanggal : 17 Juni 2020

Penguji I

Dra. Nanik Suryani, M. Pd.  
NIP 195604211985032001

Penguji II

Wisudani Rahmanytyas, S. Pd., M. Pd.  
NIP 198906132015042002

Penguji III

Hengky Pramusinto, S. Pd., M. Pd.  
NIP 198010142005011001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Heri Yanto, M.BA., Ph.D.  
NIP 196307181987021001

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Afwa Septiyana  
Nim : 7101415354  
Tempat, Tanggal Lahir : Semarang, 09 September 1996  
Alamat : JL. Sendang Seruni RT.04/08, Sendangguwo,  
Tembalang, Semarang, Jawa Tengah

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik karya tulis ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari skripsi orang, maka saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 17 Juni 2020



Nurul Afwa Septiyana  
NIM 7101415354

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri” (Qs. Al-Ankabut:6).

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta yang menjadi motivator terbesar dalam hidupku.
2. Almameter tercinta.

## PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang ada, untuk itu saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, M.BA., Ph.D., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Ahmad Nurkhin S.Pd., M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang atas izin yang diberikan dalam melakukan penelitian.
4. Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd., Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, arahan, tuntutan dan dorongan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah membekali ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama penulis menempuh studi.
6. Bapak dan Ibu pegawai MAN 1 Kota Semarang yang telah membantu dalam melaksanakan penelitian.

7. Bapak, Ibu, Kakak, dan Adik serta keluarga besar saya yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dan dukungannya.
8. Teman-teman Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran angkatan 2015, atas kebersamaan dan perjuangan selama kurang lebih 4 tahun.
9. Semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, semangat, dan motivasi kepada penulis.

Terimakasih atas segala bantuan dan bimbingan yang diberikan kepada saya, semoga kebaikan kalian semua mendapat berkah dan balasan dari Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 17 Juni 2020



Nurul Afwa Septiyana

NIM 7101415354

## SARI

**NURUL AFWA SEPTIYANA.** 2020. *“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di MAN 1 Kota Semarang”*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Hengky Pramusinto, S. Pd., M. Pd.

**Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai.**

Kinerja pegawai dalam suatu instansi atau dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan, dengan menunjukkan kinerja pegawai yang baik maka tujuan organisasi akan berjalan dengan baik dan akan sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, 2) untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, 3) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan 4) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah kinerja guru dan karyawan di MAN Kota 1 Semarang, selama dilakukan penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* sebanyak 79 orang responden. Metode pengambilan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis menggunakan bantuan program *IBM SPSS 25.0 for windows*.

Hasil dari penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda yaitu  $KP = 11,544 + 0,167KM + 0,296DK + 0,256LF + e$ . Hasil uji secara simultan menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 1 Kota Semarang sebesar 37,1%. Uji parsial menghasilkan pengaruh variabel komunikasi sebesar 0,8%, disiplin kerja sebesar 9,6%, dan lingkungan kerja fisik sebesar 3,8%.

Simpulan dari penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru dan karyawan secara simultan. Saran penelitian ini adalah 1) Kedisiplinan pegawai perlu ditingkatkan lagi seperti berangkat dan pulang sekolah sesuai dengan jam kerja. 2) Kemampuan bekerja sama antara guru dan karyawan perlu ditingkatkan. 3) Berdasarkan penelitian pada variabel komunikasi menunjukkan guru dan karyawan dalam memberikan laporan setiap awal semester memiliki nilai terendah.



## Abstract

**NURUL AFWA SEPTIYANA.** 2020. "The Influence of Communication, Work Discipline and Physical Work Environment on the Performance of Teachers and Employees in MAN 1 Kota Semarang". Final Project. Economic Education Department. Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang. Advisor: Hengky Pramusinto, S. Pd., M. Pd.

**Keywords: Communication, Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance.**

The employee performance in a certain institution or in an organization is needed, by showing good employee performance, then the goal of the organization will run well and will be in line with what has been set. The purposes of this study are: 1) to determine the influence of communication, work discipline and physical work environment on employee performance, 2) to determine the influence of communication on employee performance, 3) to determine the influence of work discipline on employee performance and 4) to determine the influence of physical work environment on employee performance.

The population in this study was the performance of teachers and employees in MAN 1 Kota Semarang, during the study. The sampling technique used was saturated sampling of 79 respondents. Data collection methods were observation, interview, documentation, and questionnaire. The analysis technique was carried out with the help of the IBM SPSS 25.0 program for windows.

The results of this study showed the multiple linear regression equation, namely  $KP = 11.544 + 0.167KM + 0.296DK + 0.256LF + e$ . The results of simultaneous test showed a positive and significant influence between the variables, namely communication, work discipline, and physical work environment on the performance of teachers and employees in MAN 1 Kota Semarang by 37.1%. Partial test produced the influence of communication variable by 0.8%, work discipline by 9.6%, and physical work environment by 3.8%.

The conclusion of this study is that there is a positive and significant influence between communication, work discipline and physical work environment on the performance of teachers and employees simultaneously. Suggestions of this study are 1) The discipline of employees needs to be improved again such as going to school and coming home from school are based on working hour. 2) The ability to work together between teachers and employees needs to be improved. 3) Based on the study on the communication variable shows the teacher and employee in providing reports at the beginning of each semester has the lowest value.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN KELULUSAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>PRAKATA</b> .....	vi
<b>SARI</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Identifikasi Masalah .....	7
1.3.Cakupan Masalah .....	8
1.4.Rumusan Masalah .....	8
1.5.Tujuan Penelitian .....	8
1.6.Kegunaan Penelitian.....	9
1.7.Orisinalitas Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1.Kajian Teori Utama ( <i>Grand Theory</i> ) .....	12
2.2.Kinerja Pegawai .....	13
2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	13
2.2.2. Penilaian Kinerja Pegawai.....	14
2.2.3. Indikator Kinerja.....	15

	Halaman
2.3. Komunikasi .....	16
2.3.1. Pengertian Komunikasi .....	16
2.3.2. Fungsi Komunikasi.....	17
2.3.3. Tujuan Komunikasi .....	18
2.3.4. Indikator Komunikasi .....	19
2.4. Disiplin Kerja.....	21
2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	21
2.4.2. Tujuan Disiplin Kerja .....	21
2.4.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	22
2.4.4. Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.5. Lingkungan Kerja Fisik .....	26
2.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	26
2.5.2. Persyaratan Lingkungan Kerja Fisik .....	28
2.5.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	29
2.6. Penelitian Terdahulu .....	30
2.7. Kerangka Pemikiran Teoritis .....	37
2.7.1. Hubungan Variabel.....	37
2.7.2. Kerangka Berpikir .....	39
2.8. Hipotesis Penelitian.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1. Jenis dan Desain Penelitian.....	42
3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	42
3.3. Variabel Penelitian .....	43
3.3.1. Variabel Bebas.....	43
3.3.2. Variabel Terikat.....	44
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	45
3.4.1. Kuesioner dan angket .....	45
3.4.2. Metode Observasi .....	46

	Halaman
3.4.3. Metode Wawancara .....	46
3.4.4. Metode Dokumentasi .....	46
3.5. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen .....	47
3.5.1. Uji Validitas.....	47
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	50
3.6. Metode Analisis Data.....	52
3.6.1. Analisis Deskriptif Persentase .....	52
3.6.2. Uji Asumsi Klasik .....	54
3.6.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
3.6.4. Uji Hipotesis .....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>60</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	60
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
4.1.2. Analisis Deskriptif Persentase .....	61
4.1.3. Uji Asumsi Klasik .....	68
4.1.4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	76
4.1.5. Uji Hipotesis .....	78
4.2. Pembahasan.....	83
4.2.1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai .....	83
4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	84
4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.....	86
4.2.4. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Libgkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai .....	88
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>90</b>
5.1. Simpulan .....	90
5.2. Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Guru dan Pegawai MAN 1 Semarang .....	5
Tabel 1.2. Data Presensi Guru dan Pegawai MAN 1 Semarang untuk 1 Bulan /Tahun .....	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.1. Penilaian Jawaban Skala Likert .....	45
Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Pegawai.....	48
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Komunikasi.....	48
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Disiplin Kerja.....	49
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja Fisik .....	50
Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	51
Tabel 3.7. Interval Persentase .....	54
Tabel 4.1. Hasil Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kinerja Pegawai...	61
Tabel 4.2. Deskripsi Kinerja Pegawai pada masing-masing Indikator .....	62
Tabel 4.3. Hasil Analisis Deskriptif Persentase Variabel Komunikasi.....	63
Tabel 4.4. Deskripsi Komunikasi pada masing-masing Indikator .....	64
Tabel 4.5. Hasil Analisis Deskriptif Persentase Variabel Disiplin Kerja .....	65
Tabel 4.6. Deskripsi Disiplin Kerja pada masing-masing Indikator.....	65
Tabel 4.7. Hasil Analisis Deskriptif Persentase Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	67
Tabel 4.8. Deskripsi Lingkungan Kerja Fisik pada masing-masing Indikator.....	68
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	69
Tabel 4.10. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji <i>Glejser</i> .....	71
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas .....	73
Tabel 4.12. Hasil Uji Linieritas Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai .....	74
Tabel 4.13. Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	75
Tabel 4.14. Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.....	75

	Halaman
Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	76
Tabel 4.16. Uji Simultan .....	79
Tabel 4.17. Uji Parsial.....	80
Tabel 4.18. Hasil Koefisiensi Determinasi Simultan ( $R^2$ ) .....	81
Tabel 4.19. Hasil Koefisiensi Determinasi Parsial ( $r^2$ ) .....	82

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berfikir.....	40
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot.....	70
Gambar 4.2. Hasil Heteroskedastisitas Menggunakan Grafik Scatterplot.....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Izin Observasi .....	95
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian .....	96
Lampiran 3 Hasil Wawancara .....	97
Lampiran 4 Kisi-Kisi Angket Penelitian .....	101
Lampiran 5 Angket Penelitian .....	106
Lampiran 6 Tabulasi Data Penelitian .....	113
Lampiran 7 Data Responden Penelitian .....	132
Lampiran 8 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik .....	134
Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	137
Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis .....	138
Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian .....	140



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi atau instansi yang ada pasti membutuhkan sumber daya manusia. Instansi tersebut membutuhkan peran karyawan atau pegawai yang dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Organisasi akan mencari karyawan yang dapat memberikan keuntungan dan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas suatu organisasi dan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi akan memberikan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui sampai mana karyawan dapat mengerjakan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah di berikan. Penilaian yang di lakukan di suatu organisasi akan memudahkan dalam menilai kinerja karyawan.

Kinerja pegawai merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi karena dengan meningkatnya kinerja pegawai, maka dapat meningkatkan kualitas dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai tersebut sangat penting, maka organisasi akan terus meningkatkan kualitas yang ada dengan komunikasi yang baik, memperbaiki sarana dan prasarana, menciptakan suasana yang nyaman agar pegawai menjadi nyaman untuk mengerjakan pekerjaan dan akan menjadi maksimal selesai dengan tepat waktu. Kinerja pegawai dapat di tingkatkan karena merupakan salah satu faktor keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

”Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan” menurut Bangun (2012:233).

Kerjasama tim dengan melakukan komunikasi yang baik maka informasi yang di butuhkan untuk mengerjakan suatu tugas dapat tersampaikan dengan baik. Kerjasama tim ini dapat dilakukan dengan dukungan, semangat, dan arahan yang dilakukan pimpinan kepada bawahan atau sesama pegawai, dengan ini maka dibutuhkan kerjasama yang kompak dalam menjalankan tugas yang diberikan. Arus komunikasi yang berlangsung dalam organisasi yaitu komunikasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, dan antara individu lainnya. Rohim Syaiful (2009:111) “Komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam prosesitu berinteraksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi”.

Pegawai yang berinteraksi dan berkomunikasi dengan sesama dapat menimbulkan timbal balik informasi yang dibutuhkan sesama pegawai. Sehingga dengan berkomunikasi dan berinteraksi yang baik informasi yang ingin disampaikan dapat tersampaikan dengan baik. Selain dengan berkomunikasi yang baik antar sesama pegawai dan guru harus diimbangi dengan disiplin kerja, dengan menaati peraturan yang ada, dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dan menggunakan sarana dan prasaran dengan baik, karena pegawai memiliki disiplin kerja yang baik maka dapat untuk dijadikan motivasi karyawan untuk terus berkembang dan untuk terus meningkatkan kinerja.

Komunikasi yang baik, maka sangat di butuhkan dalam suatu organisasi agar sesuatu yang akan di sampaikan tidak terjadi kekeliruan yang akan menyebabkan tidak tersampainya informasi yang di butuhkan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Untung Widodo (2011) dalam jurnalnya menyatakan bahwa “Variabel komunikasi memiliki nilai signifikan sebesar  $(0,002) < (0,005)$  hal ini berarti variabel komunikasi memiliki nilai signifikan” sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mikael Gamur (2017) menyatakan bahwa “Variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan dengan nilai 0,757”.

Disiplin kerja harus dilakukan oleh pegawai karena dengan disiplin kerja pegawai dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan pegawai dapat mematuhi peraturan yang telah dibuat. Hasibuan (2010:193) mengatakan bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Pegawai dapat mematuhi peraturan dan dapat menjaga tingkah laku, perbuatan, serta dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu, maka dapat menjalankan tugas dengan baik dan tepat waktu yang sudah di tetapkan atasan. Pegawai yang dapat disiplin dalam bekerja, maka pegawai tersebut dapat menjalankan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Hal ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi dalam jurnalnya (2017) menyatakan bahwa “Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan warung mina paguyangan di Denpasar”, sedangkan penelitian

yang dilakukan oleh Windy J. Sumaki dkk dalam jurnalnya (2015) menyatakan bahwa “Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan”.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila lingkungan kerja yang nyaman kondusif maka pegawai akan merasa senang dan akan melakukan pekerjaan secara maksimal sebaliknya bila lingkungan kerja yang tidak mendukung maka pekerjaan tidak akan cepat terselesaikan dan kurang maksimal karena merasa kurang nyaman dan senang dalam bekerja. Isyandi (2004:134) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah suatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:12) menyatakan bahwa “Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja bisa dilihat dari dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diduplikasinya rancangan sistem kerja yang efisien”. Berarti bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja dan mempengaruhi kepuasan dalam bekerja dimana dalam bekerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja baik secara fisik atau non fisik yang dapat menciptakan suasana yang menyenangkan. Tempat kerja dapat di ciptakan menjadi suasana yang kondusif agar dapat bekerja secara maksimal. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nicko Permana Putra (2015) dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan anantara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat” sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja”.

Hasil observasi awal yang dilakukan pada tanggal 26 Januari 2019 diperoleh data guru dan pegawai yang ada di MAN 1 kota Semarang, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Guru dan Pegawai Tata Usaha MAN 1 Semarang**

No	Keterangan	Jumlah
<b>Pendidikan</b>		
1	Guru PNS Kemenag	62
2	Guru PNS DPK	2
3	Guru Tidak Tetap	7
<b>Tenaga Kependidikan</b>		
1	Tata Usaha Kemenag	8
<b>Tenaga Non Kependidikan</b>		

Sumber : Data Tata Usaha MAN 1 Semarang Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas penelitian ini menggunakan populasi seluruh jumlah guru 71 dan karyawan tata usaha berjumlah 8, maka jumlah seluruh populasi untuk penelitian ini 79 orang.

Menurut pengamatan untuk lingkungan kerja fisik yang ada di sekolah seperti pencahayaan yang cukup baik, pendingin ruangan yang cukup, meja kursi guru dan pegawai yang lengkap, tetapi untuk ruang guru antara guru tidak ada sekat sehingga memiliki kesan yang berantakan dan berdempetan, untuk suara yang ada lingkungan sekolah terdengar sampai ruang guru. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 23 Maret 2019 pukul 11.00 wib di ruang TU dengan Ibu Endang Sri Rahayu selaku pegawai Tata Usaha diketahui bahwa terdapat pegawai dalam menjalankan komunikasi di sekolah masih cukup baik dengan komunikasi antar guru dengan guru ataupun guru dengan pegawai di sekolah. Menjaga komunikasi agar tetap stabil sekolah melakukan pembinaan untuk guru dan karyawan setiap satu bulan sekali. Koordinasi antara guru dan pegawai dijaga sangat baik.

Menurut Ibu Endang Sri Rahayu, kedisiplinan guru dan pegawai sekolah sudah taat dalam berpakaian. Tidak ada guru yang keluar masuk sekolah saat masih berlangsungnya kegiatan belajar mengajar tanpa ijin. Apabila guru atau karyawan akan meninggalkan sekolah akan ijin terlebih dahulu. Dilihat satu bulan pada tanggal 01-01-2019 s/d 31-01-2019 masih ada guru dan pegawai sekolah yang datang terlambat lebih dari 30 menit dan absen lebih dari satu hari. Sekolah hanya dapat memberi surat

peringatan dan sanksi yang didapat dari pegawai yang tidak disiplin yaitu potongan tunjangan kinerja sesuai dengan persentase keterlambatan.

Data presensi guru dan pegawai yang ada di MAN 1 kota Semarang, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data presensi Guru dan Pegawai MAN 1 Semarang untuk 1 Bulan/Tahun**

No	Keterangan	Jumlah
1	Absen	22
2	Terlambat	58
3	Pulang Cepat	5
4	Lembur	68

Sumber : Data Tata Usaha MAN 1 Semarang Tahun 2019

Dari daftar tabel di atas dapat diketahui bahwa masih ada guru dan karyawan yang datan terlambat.

Berdasarkan uraian di atas saya mengambil judul penelitian **“Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap guru dan pegawai MAN 1 Kota Semarang”**.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas terkait kinerja pegawai, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan guru dan pegawai dalam sekolah belum semua dapat ditaati guna memenuhi kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja fisik yang ada disekolah dalam lingkungan fisik seperti pencahayaan, ventilasi sudah dapat terpenuhi dengan cukup baik tetapi untuk meja guru antar guru masih berdempetan.

### **1.3. Cakupan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, perlu dibatasi cakupan yang lebih sempit. Permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada kinerja pegawai, komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja di MAN 1 kota Semarang. Penelitian akan mengukur seberapa pengaruh antara kinerja pegawai, komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik di MAN 1 kota Semarang.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh antara komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai MAN 1 kota Semarang?
2. Adakah pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja guru, pegawai MAN 1 kota Semarang?
3. Adakah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, pegawai MAN 1 kota Semarang?
4. Adakah pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru, pegawai MAN 1 kota Semarang?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai MAN 1 kota Semarang.



2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru dan pegawai MAN 1 kotaSemarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan pegawai MAN 1 kotaSemarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru dan pegawai MAN 1 kotaSemarang.

#### **1.6. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan mempunyai manfaat dari berbagai pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Universitas, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan yang relevan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang.
  - b. Bagi Sekolah, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi sekolah dan guru tentang pengetahuan komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru dan karyawan.
2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat memberi informasi tentang komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru dan karyawan.

### **1.7. Orisinitas Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang sudah ada. Penelitian ini mengambil topik kinerja pegawai di MAN 1 Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas.

Orisinalitas dalam penelitian ini adalah penelitian dilakukan di MAN 1 Kota Semarang, dimana di lokasi tersebut belum pernah dilaksanakan penelitian tentang kinerja pegawai. Adapun variabel bebas penelitian ini adalah komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Variabel-variabel bebas tersebut dikembangkan sesuai dengan keadaan sekarang yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irma Fauzi, Dwi (2013) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Kompensasi pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga. Terdapat perbedaan pada kombinasi variabel penelitian, dimana penelitian ini menggunakan komunikasi. Selain itu, indikator yang digunakan pada Kinerja Pegawai berbeda, penelitian tersebut menggunakan 5 indikator yang merujuk pada pendapat Jackson & Mathis (2002) sedangkan indikator yang peneliti gunakan pada penelitian ini menggunakan 5 indikator yang menggunakan pendapat Bangun (2012).

Perbedaan dari kombinasi pemilihan variabel bebas, serta indikator untuk beberapa variabel penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Sehingga peneliti mengangkat topik penelitian dengan judul

“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru dan Pegawai MAN 1 Kota Semarang”.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 *Grand Theory***

Kinerja pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam instansi atau organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi seseorang individu dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki ciri dan karakter yang berbeda-beda. Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas (2002), secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja personal.

Kelompok variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latarbelakang pribadi, dan demografis. Variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung pada perilaku kerja dan kinerja individu. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel psikologis ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya, dan variabel demografis. Variabel organisasi berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, stuktur, dan desain pekerjaan (Gibson dalam Ilyas 2002).

Teori dari Gibson maka digunakan dalam penelitian ini sebagai dasar dari penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel komunikasi yang terwakili dalam variabel individu, variabel disiplin kerja yang termasuk dalam variabel psikologis termasuk dalam sikap dan kepribadian, dan variabel lingkungan kerja fisik terwakili dalam variabel organisasi dalam sub-variabel sumber daya.

## **2.2 Kinerja Pegawai**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan. Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawab sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan yang di harapkan”. Sedangkan Munir (2008:30) menyatakan bahwa “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, misi, dan visi lembaga”.

Mathis & Jackson (2002:78) menyebutkan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi”. Kinerja menurut Martoyo

(2000:91), “Hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan target, dan standar kerja yang disepakati bersama”.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, misi, dan visi lembaga. Seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi sesuai dengan standar kerja yang telah disepakati.

### **2.2.2 Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja adalah “Proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan” (Mathis & Jackson, 2002:81). Simamora (2006) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan tetapi juga mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan”. Dalam penilaian kinerja mencakup semua aspek seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugas seorang pegawai.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) menurut Handoko (2012:135) adalah “Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kegunaan penilaian prestasi

kerja yaitu (1) Perbaikan prerstasi kerja, (2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, (3) Keputusan-keputusan penempatan, (4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, (5) Perencanaan dan pengembangan karier, (6) Penyimpanan-penyimpanan proses *staffing*, (7) Ketidakkuratan informasi, (8) Kesalahan desain pekerjaan, (9) Kesempatan kerja yang adil, (10) Tantangan-tantangan eksternal.

Penilaian kinerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan sehingga dapat mengembangkan dan memotivasi karyawan dalam bekerja.

### **2.2.3 Indikator Kinerja**

Bangun (2012:233) menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai adalah:

1. Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan bekerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Indikator kinerja dapat dilihat dari dimensi-dimensi pengukurannya.

John Miner (Sudarmanto, 2009:11-12) mengemukakan 4 (empat) dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

## **2.3 Komunikasi**

### **2.3.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah penyampaian informasi yang dilakukan dua orang atau lebih. Komunikasi juga dapat diartikan ssebagai penyampaian pesan kepada seseorang untuk memberi tahu secara lisan langsung ataupun secara tidak langsung. Handoko (2011:272) mengemukakan “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”. Ruliana (2016:2) “Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan baik secara verbal dan nonverbal”. Menurut John R. Schemerhorn dalam Widjaja (2008:8) “Komunikasi itu dapat diartikan sebagai proses antar pribadi dalam mengirim dan menerima simbol-simbol yang berarti bagi kepentingan mereka”.

Berdasarkan beberapa pengertian komunikasi di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi sebagai proses penyampaian pesan atau informasi oleh dua orang atau lebih secara lisan maupun tertulis sehingga akan mendapatkan timbal balik.



### 2.3.2 Fungsi Komunikasi

Menurut Handayani dalam Burhanudin (2013:22) fungsi komunikasi dalam organisasi adalah untuk memberi informasi, mengatur (*regulatori*), persuasif, dan integratif sebagai berikut:

1. *Informative*. Agar tugas-tugasnya dapat diselesaikan secara efisien, setiap anggota organisasi baik manajer maupun karyawan membutuhkan informasi. Umumnya mereka membutuhkan informasi berkaitan dengan : (a) pekerjaan seperti tujuan, prosedur, dan aturan-aturan yang berlaku; (b) keberhasilan yang dicapai organisasi, misalnya laba dan standar pekerjaan; dan (c) sosio emosional perusahaan secara keseluruhan.
2. Mengatur (*regulatori*). Komunikasi dalam organisasi juga berfungsi sebagai pengatur atau pengendali perusahaan. Misalnya berupa perintah atau laporan.
3. *Persuasive*. Fungsi ini biasanya tercermin dalam interaksi di antara karyawan, dalam inetraksi tersebut karyawan berusaha agar orang lain yang diajak komunikasi bersedia menerima ide, cara berpikir, dan penugasan darinya.
4. *Integratif*. Komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai *integrative*, adalah agar organisasi dapat beroperasi secara utuh dan terpadu. Misalnya saja koordinasi, penjadwalan aktivitas, penetapan saluran informasi dan otoritas, serta kegiatan penarikan dan palatihan karyawan.

Bangun (2012:361) memaparkan fungsi-fungsi komunikasi memadukan tugas-tugas yang terorganisasi, antara lain:

1. Fungsi pengawasan setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando, bila karyawan mengkomunikasikan keluhan kepada atasan berkaitan dengan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.
2. Sebagai motivasi, dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja.
3. Pengungkapan emosi, individu atau kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara social.
4. Infomasi, fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Fungsi komunikasi dapat disimpulkan dengan komunikasi berlangsung untuk pertukaran pesan antara seseorang dengan orang lain dan komunikasi dapat diartikan sebagai kegiatan individu atau kelompok untuk menukarkan ide gagasan untuk dapat tersampaikan dengan baik.

### 2.3.3 Tujuan Komunikasi

Menurut Widjaja (2008:10) pada umumnya komunikasi dapat mempunyai beberapa tujuan antara lain:

1. Supaya yang kita sampaikan itu dapat dimengerti. Sebagai pejabat atau komunikator kita harus menjelaskan kepada komunikan (penerima) atau bawahan dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga mereka dapat mengikuti apa yang kita maksud.
2. Memahami orang lain. Kita sebagai pejabat atau pimpinan harus mengetahui benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkannya, jangan mereka menginginkan arah untuk pergi ke Barat tetapi kita memberikan jalan pergi ke Timur.
3. Supaya gagasan kita dapat diterima oleh orang lain. Kita harus berusaha agar gagasan kita dapat diterima oleh orang lain dengan pendekatan yang persuasive bukan memaksakan kehendak.
4. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Menggerakkan sesuatu itu dapat bermacam-macam, mungkin berupa kegiatan. Kegiatan yang dimaksud disini adalah kegiatan yang lebih banyak mendorong, namun yang penting harus diingat adalah bagaimana cara yang baik untuk melakukannya.

Sedangkan tujuan komunikasi pada umumnya menurut Cangara (2002:22) adalah mengandung hal-hal sebagai berikut:

1. Supaya yang disampaikan dapat dimengerti. Seseorang komunikator harus dapat menjelaskan kepada komunikan (penerima) dengan sebaik-baiknya dan tuntas, sehingga mereka dapat mengikuti apa yang dimaksud oleh pembicara/penyampai pesan (komunikator).
2. Memahami orang. Sebagai komunikator harus mengetahui benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkannya, jangan hanya berkomunikasi dengan kemauannya sendiri.
3. Supaya gagasan dapat diterima oleh orang lain. Komunikator harus berusaha agar gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan menggunakan pendekatan yang persuasif bukan dengan memaksakan kehendak.

4. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Menggerakkan sesuatu itu dapat berupa kegiatan yang lebih banyak mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita kehendaki.

Tujuan komunikasi yaitu untuk memastikan apakah pesan yang disampaikan dapat tersampaikan dengan baik, melakukan komunikasi dapat mengenal dan memahami orang lain dengan baik, menyampaikan ide gagasan secara langsung dan diterima dengan baik oleh orang lain.

#### **2.3.4 Indikator Komunikasi**

Menurut Suranto AW (2010:105). Ada beberapa indikator komunikasi yang efektif, antara lain:

1. Pemahaman  
Pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
2. Kesenangan  
Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insan.
3. Pengaruh pada sikap  
Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari diperkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.
4. Hubungan yang semakin baik  
Proses komunikasi yang sangat efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran,seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud untuk membina hubungan yang baik.
5. Tindakan  
Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Rohim (2009:111-112) menjelaskan arus komunikasi dalam organisasi meliputi komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*), komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*), dan komunikasi horisontal (*horizontal communication*), sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*), Komunikasi ini berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya. Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah:
  - a. Pemberian atau penyampaian instruksi kerja (*job instruction*).
  - b. Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan (*job rational*).
  - c. Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (*procedures and practices*).
  - d. Pemberian motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik.
2. Komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*), Komunikasi ini terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasannya, fungsinya arus komunikasi dari bawah ke atas ini adalah:
  - a. Penyampaian informasi tentang pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan.
  - b. Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat terselesaikan oleh bawahan.
  - c. Penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan.
  - d. Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaan.
3. Komunikasi horisontal (*horizontal communication*), Tindak komunikasi ini berlangsung diantara para pegawai ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara. Fungsi arus komunikasi horisontal ini adalah:
  - a. Memperbaiki koordinasi tugas.
  - b. Upaya pemecahan masalah.
  - c. Saling berbagi informasi.
  - d. Upaya pemecahan konflik
  - e. Membina hubungan melalui kegiatan bersama.

## **2.4 Disiplin Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja suatu sikap menghargai, menghormati, mentaati aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang ada di suatu organisasi dan apabila melanggar dapat menerima sanksi yang ada. Menurut Sutrisno (2011:87) menyatakan bahwa “disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”. Sedangkan Menurut Hasibuan (2009:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Mangkunegara (2009:129) menambahkan bahwa “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Sedangkan Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:129), “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat dan patuh terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan pegawai bersedia mematuhi peraturan-peraturan tersebut.

### **2.4.2 Tujuan Disiplin kerja**

Simamora dalam Sinambela (2012:242) mengatakan, “Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai

konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Sinambela (2012: 242-243) tujuan pendisiplinan antara lain:

1. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan-bawahannya.
2. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan.
3. Membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat mengunggulkannya dalam jangka waktu panjang.
4. Mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

Dengan ini maka tujuan pendisiplinan dapat disimpulkan sebagai pengingat bagi pegawai untuk mematuhi aturan yang ditetapkan. Pegawai akan menyadari bahwa dengan adanya tujuan pendisiplinan ini dapat berpengaruh secara positif dan bermanfaat jangka waktu panjang bagi pegawai.

### **2.4.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Mangkunegara (2009:129) mengemukakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif, yaitu:

1. **Disiplin Preventif**  
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.
2. **Disiplin Korektif**  
Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturandan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi

adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Moenir (2015:96) menjelaskan bahwa disiplin dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin waktu, misalnya:
  - a. Pemberangkatan dan kedatangan berbagai jenis alat angkutan baik darat, laut, maupun udara.
  - b. Jam kerja, jam belajar, jam pertunjukan, tanda lalu lintas yang memakai batas waktu.
  - c. Batas waktu permulaan dan penyelesaian pekerjaan atau tugas.
  - d. Berbagai jenis waktu dalam perjanjian, pertemuan, perniagaan, perlawatan, perjalanan, dan lain sebagainya.
2. Disiplin kerja  
 Disiplin jenis ini mengharuskan orang untuk mengikuti dengan ketat perbuatan atau langkah tertentu dalam perbuatan, agar dapat mencapai atau menghasilkan sesuatu sesuai dengan standar. Keharusan mengikuti dengan ketat langkah atau perbuatan itu dikarenakan langkah atau perbuatan tersebut menentukan berhasil tidaknya sesuatu. Langkah atau perbuatan yang ada di bidang administrasi biasanya disebut prosedur, tata cara atau tata kerja, sedangkan di bidang teknik operasional disebut metoda.

Pegawai harus dapat membiasakan diri dalam mematuhi peraturan yang dibuat oleh organisasi, pemerintahan atau perusahaan. Pegawai dapat mematuhi aturan seperti disiplin waktu dan disiplin kerja, apabila dapat mematuhi peraturan yang telah dibuat maka pegawai dapat bertanggung jawab dalam bekerja dan dapat meningkatkan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

#### **2.4.4 Indikator Disiplin Kerja**

Veithzal Rivai (2005: 444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja.  
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja.  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang di amanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.  
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis.  
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2009:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup mematangkan bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pembinan balas jasa



(pengukuran) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan keadilan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat *vertical* maupun *horizontal* yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

## 2.5 Lingkungan Kerja Fisik

### 2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang ada di lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan lingkungan yang nyaman maka pegawai dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Gie (2012:212) “Lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara, dan suara. Lebih lanjut lagi lingkungan kerja adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sedangkan Widiyanti (2014:141)

mengemukakan bahwa “Lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang secara fisik berada di lingkungan kantor”.

Menurut Nitisemito (2004:66), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sedangkan menurut Sunyoto (2012:43), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada disekitar lingkungan kantor seperti fasilitas, pencahayaan, warna, dan suara. Lingkungan kerja yang nyaman akan menjadikan pegawai merasa nyaman dan sebaliknya apabila lingkungan yang kurang maka akan menjadikan pegawai kurang nyaman sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### **2.5.2 Persyaratan Lingkungan Kerja Fisik**

Persyaratan yang harus diperhatikan dalam lingkungan kantor dan harus diatur dengan sebaik-baiknya menurut Gie (2012:210-212) sebagai berikut:

1. Kebersihan  
Bangunan, perlengkapan, perabotan harus dipelihara bersih
2. Luas Ruang Kantor  
Luas ruang kantor tidak boleh dijejal dengan pegawai. Ruang kerja harus menyediakan luas lantai 40 *square feet* untuk petugas (3,7 meter persegi).
3. Suhu Udara  
Temperatur yang layak harus dipertahankan dalam ruang kerja (minimum 16°C = 61°F).
4. Ventilasi  
Peredaran udara segar / udara yang telah dibersihkan harus diusahakan dalam ruang kerja.

5. Penerangan Cahaya  
Cahaya alam atau lampu yang cocok dan cukup harus diusahakan, sedang perlengkapan penerangan dirawat dengan seharusnya.
6. Fasilitas Kesehatan  
Kamar kecil, toilet, dan sejenisnya harus disediakan untuk para petugas serta terpelihara kebersihan.
7. Fasilitas Cuci  
Ruang cuci muka / tangan dengan air hangat dan dingin berikut sabun dan handuk harus disediakan untuk secukupnya.
8. Air Minum  
Air bersih untuk keperluan minum petugas harus disediakan melalui pipa / tempat penampungan khusus.
9. Tempat Pakaian  
Dalam kantor harus disediakan tempat untuk menggantungkan pakaian yang tidak dipakai petugas sewaktu kerja dan fasilitas untuk mengeringkan pakaian yang basah.
10. Tempat Duduk  
Petugas harus disediakan tempat duduk untuk keperluan belajar dengan sandaran kaki bila perlu
11. Lantai, Gang, dan Tangga  
Lantai harus dijaga agar tidak mudah orang tergelincir, tangga diberi pegangan untuk tangan, dan bagian-bagian yang terbuka diber pagar.
12. Mesin  
Bagian mesin yang berbahaya harus diber pelindung dari petugas yang memakainya harus terlatih.
13. Beban Berat  
Petugas tidak boleh ditugaskan mengangkat, membawa atau memindahkan beban berat yang dapat mendatangkan kecelakaan.
14. Pertolongan Pertama  
Dalam ruang kerja harus disediakan kotak / lemari obat untuk pertolongan pertama maupun seseorang pegawai yang terlatih memberikan pertolongan ini.
15. Penjagaan Kebakaran  
Alat pemadam kebakaran dan sarana untuk melarikan dari bahaya kebakaran harus disediakan secara memadai termasuk lonceng tanda bahaya kebakaran.
16. Pemberitahuan Kecelakaan  
Kecelakaan dalam kantor yang menyebabkan kematian atau absen petugas lebih dari 3 hari harus dilaporkan kepada pihak yang berwajib.

Menurut Sedarmayanti (2017:234) beberapa faktor diantaranya faktor

fisik sebagai berikut:

1. Penerangan.
2. Suhu udara.

3. Kelembapan.
4. Sepat rambut udara.
5. Suara.
6. Vibrasi mekanis.
7. Radiasi.
8. Tekanan udara.
9. Dan lain-lain.

### **2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja bagi suatu organisasi sangatlah penting, oleh karena itu diperlukan adanya pengaturan maupun penataan unsur-unsur lingkungan kerja dalam penyelenggaraan organisasi. Menurut Gie (2012:210) menyatakan bahwa, “empat hal penting yang memengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu: cahaya, warna, udara, dan suara”.Sebagai berikut:

#### **1. Cahaya**

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemilihan pencahayaan bagi kantor harus tepat agar tidak terjadi gangguan dalam proses kerja pegawai.

Cahaya penerangan yang cukup baik dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, sedikit membuat kesalahan, dan matanya tidak lekas lelah. Banyak ketidakberesan perkerjaan tata usaha disebabkan penerangan yang buruk, misalnya ruang terlampau gelap atau pegawai harus bekerja dibawah penerangan yang menyilaukan.

#### **2. Warna**

Warna mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam suatu kantor, selain itu warna dapat memberikan pengaruh dalam memperbesar efisiensi kerja pegawai. Warna dapat memberikan pengaruh positif terhadap jiwa para pegawai. Apabila dalam penggunaan warna dinding ataupun peralatan kantor tepat, maka kegembiraan maupun ketenangan para pegawai dapat tercipta. Selain itu, dengan menggunakan warna yang cocok akan mengurangi timbulnya kesilauan yang ditimbulkan oleh adanya sinar atau cahaya yang berlebihan (Gie, 2012:216).

Tata warna dalam kantor diantaranya adalah warna dinding, langit-langit, lantai, meubel, peralatan dan mesin-mesin kantor. Dalam

merencanakan faktor-faktor kerja kantor, maka langkah pertama yang harus diperhatikan adalah mempertimbangkan faktor warna, karena warna mempengaruhi jiwa pegawai. Penggunaan warna yang tepat akan mengurangi rasa tertekan, lelah, sehingga karyawan merasa bebas dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan kantor. Penggunaan warna dalam kantor tidak hanya berfungsi mempercantik kantor tetapi juga mempengaruhi kondisi bagaimana pekerjaan kantor itu dilakukan.

### 3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Gie (2012:219) “Mengenai faktor udara ini yang penting sekali ialah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Tubuh manusia secara terus menerus mengeluarkan panas agar dapat hidup terus, untuk dapat memancarkan panas itu perlulah udara sekelilingnya mempunyai suhu yang lebih rendah daripada suhu badan manusia. Udara yang panas membuat orang mudah mengantuk, cepat lelah dan kurang bersemangat”.

### 4. Suara

Sebagian besar pekerjaan kantor itu merupakan pekerjaan mental yang memerlukan konsentrasi pikiran. Oleh karena itu harus diusahakan agar tidak banyak terjadi suara-suara (keributan yang dapat mengganggu konsentrasi pikiran pegawai yang sedang bekerja).

Bunyi bising sangat diperhatikan, karena dapat mempengaruhi kesenangan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Dengan terganggunya seseorang atau karyawan didalam melaksanakan pekerjaan mengakibatkan pekerjaan tersebut salah sehingga jumlah dan mutu yang dihasilkan menurun.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Setyani ngsih Sri Utami (2010)	Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar	a. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan $p\ Value$ $(0,018) < 0,05$ . b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan $p\ value$ $(0,041) < 0,05$ . c. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang	Varaibel komunikasi dan lingkungan kerja memiliki persamaan untuk diteliti	Perbedaan variabel kepemimpinan, motivasi dan karakterisitk pegawai yang diteliti pegawai kecamatan

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			<p>menghasilkan <i>p Value</i> (0,178) &lt; 0,05.</p> <p>d. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan <i>p Value</i> (0,005) &lt; 0,05.</p>		
2.	Untung Widodo (2011)	Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang	<p>a. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang.</p> <p>b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang.</p> <p>c. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang.</p> <p>d. Disiplin kerja</p>	Karakteristik pegawai yang diteliti memiliki kesamaan pada kinerja karyawan sekolah	Perbedaan ada variabel yang diteliti hanya 2 variabel bebas

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang.		
3.	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja, dan Budaya kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Sementara budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.	Variabel yang diteliti mempunyai persamaan pada 32 variabel kinerja dan karakteristik yang diteliti yaitu tenaga pengajar	Perbedaan pada 32 variabel budaya kerja
4.	H. Tamzil Yusuf (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Karyawan terhadap Kinerja karyawan PT Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan	Kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan.	Varibel yang diteliti disiplin kerja	Perbedaan pada variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan karakteristik pegawai yang diteliti karyawan perusahaan
5.	Syamsu Alam (2014)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga	a. Komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan	Persamaan 32 variabel yang diteliti komunikasi dan disiplin kerja	Perbedaan variabel yang diteliti 32 variabel motivasi



No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Penjamin Mutu Pendidikan	<p>terhadap kinerja pegawai</p> <p>b. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>d. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>		
6.	Nicko Permana Putra (2015)	Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Indonesia Power Semarang	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja	Persamaan terletak pada variabel Lingkungan kerja, dan disiplin kerja	Perbedaan terletak pada karakteristik pegawai yang diteliti yaitu karyawan perusahaan
7.	Winastyo Febriantohartanto, Jopie Jorie Rotinsulu	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Inti Citra Rasa	a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Persamaan pada variabel komunikasi	Perbedaan pada variabel gaya kepemimpinan dan pembagian kerja

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(2015)	Manado	<p>b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan</p>		
8.	Windy J. Suma ki dkk (2015)	Pengaruh Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado	<p>a. Disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak simultan</p> <p>c. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan</p> <p>d. Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi</p>	Persamaan ada pada variabel disiplin kerja dan komunikasi	Perbedaan pada penelitian terletak pada karakteristik pegawai yang akan diteliti yaitu PT PLN (Persero)

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			tidak signifikan.		
9.	Bella Shandy, Stefanus Rumanngkit (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung	a. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru madrasah aliyah diniyyah putri Lampung b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru madrasah aliyah diniyyah putri Lampung. c. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru madrasah aliyah diniyyah putrid Lampung.	Persamaan variabel lingkungan kerja dan karakteristik pegawai yang diteliti kinerja guru.	Perbedaan variabel yang diteliti yaitu variabel motivasi
10.	Luh Mung Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi (2017)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Warung Mina Paguyangan di Denpasar	Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan warung Mina di Denpasar	Persamaan pada variabel yang diteliti komunikasi dan disiplin kerja	Perbedaan pada objek penelitian yaitu pada karyawan Warung
11.	Mikael Gamur	Pengaruh Komunikasi,	a. Motivasi dan Disiplin tidak	Persamaan pada	Karakteristik

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(2017)	Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan, dan Kawasan permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah	berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai b. Komunikasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai	variabel yang diteliti komunikasi dan disiplin kerja	pegawai yang diteliti memiliki perbedaan pada Dinas Pekerjaan Umum
12.	Farhan Hakim Rosidin, Dr. Teguh Widodo, S.E., S.T., M.M (2018)	Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Bekasi Timur)	a. Motivasi berprestasi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai t sebesar 12,64 dan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,77. b. Motivasi berprestasi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t sebesar 5,64 dan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,38. c. Disiplin kerja guru memiliki	Variabel yang sama untuk diteliti disiplin kerja dan karakteristik pegawai yang diteliti kinerja guru pada sekolah	Perbedaan pada variabel motivasi dan prestasi

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t sebesar 5,89 dan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,56.		

## 2.7 Kerangka Pemikiran Teoritis

### 2.7.1 Hubungan Variabel

#### 2.7.1.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh H.Tamzil Yusuf (2014) menyatakan bahwa, pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dari nilai koefisien korelasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 0,57 atau 52,7% hal ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup erat antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 6,793 > t tabel 1,6611 dan nilai sig. t sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti terbukti adanya hubungan yang signifikan secara parsial bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Winastyo Febrianto hartanto, Jopie Jorie Rotinsulu (2015) menyatakan bahwa nilai dari hasil variabel komunikasi  $0,048 \leq 0,05$  maka variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa

komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karena komunikasi yang baik maka semakin baik dan tercapainya kinerja pegawai.

#### **2.7.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farhan Hakim Rosidin, Dr. Teguh Widodo, S.E., S.T., M.M (2018) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja guru di SMP Negeri di kecamatan Bekasi Timur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai  $t$  sebesar 5,89 dan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,56. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syamsu Alam (2014) menyatakan bahwa berdasarkan pengujian variabel disiplin kerja diperoleh tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karena disiplin kerja sangat penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

#### **2.7.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

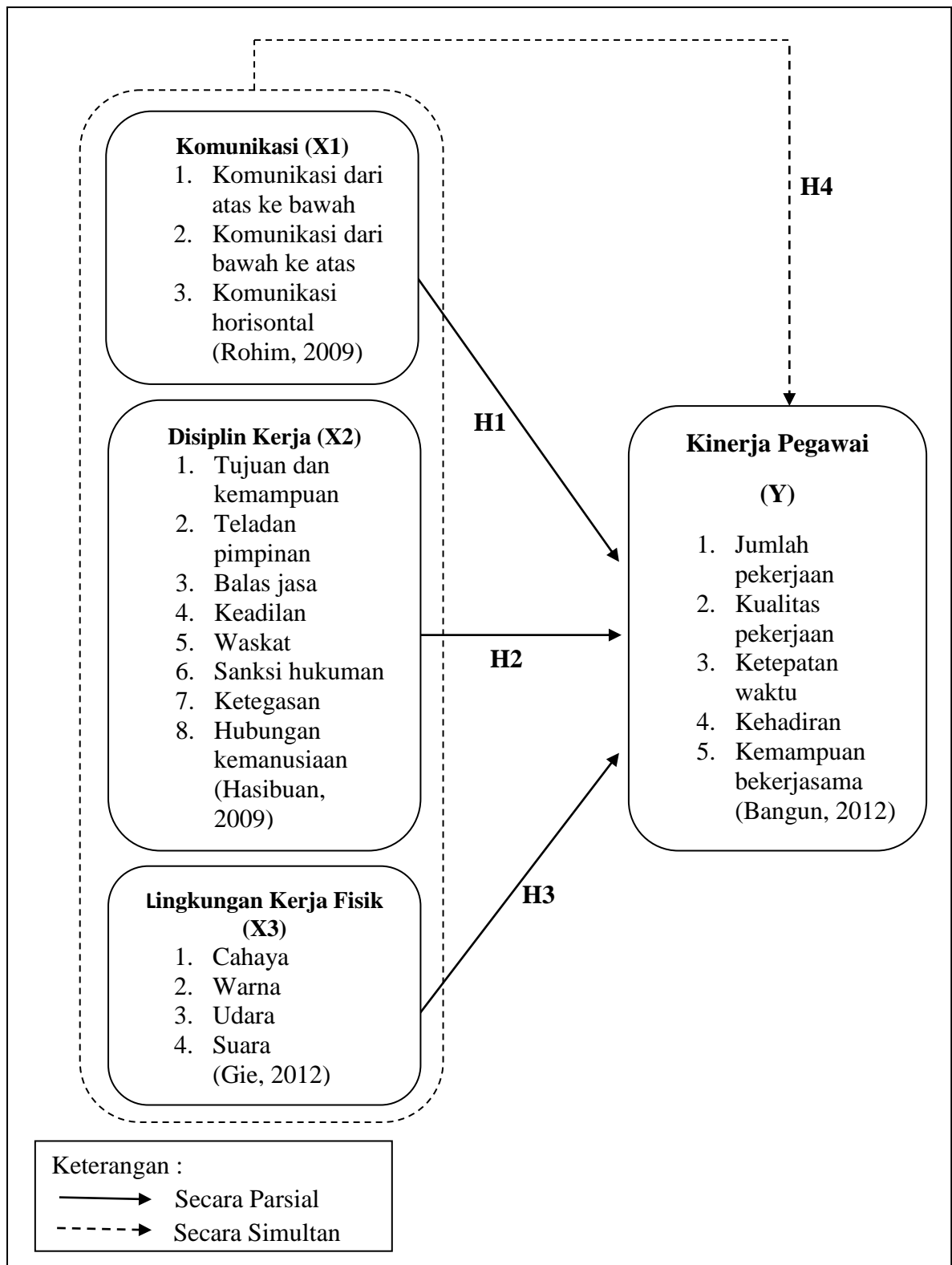
Penelitian yang dilakukan oleh Setyaningsih Sri Utami (2010) yang menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari hasil uji  $t$  yang menghasilkan  $p$  Value  $(0,018) < 0,05$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari hasil uji  $t$  yang menghasilkan  $p$  value  $(0,041) < 0,05$ . Komunikasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan  $p$  Value  $(0,178) < 0,05$ . Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan  $p$  Value  $(0,005) < 0,05$ . Variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Jumantono kabupaten Karanganyar, hal ini dibuktikan dari hasil t dimana nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja  $(3,040)$  lebih besar dibandingkan variabel lain.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Bella Shandy, Stefanus Rumangkit (2017) menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Hasil pengujian tentang lingkungan kerja kebersihan tempat kerja membuat kerja menjadi nyaman dan fasilitas kelengkapan mengajar menunjang pembelajaran mendapat respon tinggi. Dari penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya potensi sumber daya dalam menunjang kinerja pegawai.

### **2.7.2 Kerangka Berpikir**

Penelitian ini bermaksud mengkaji pengaruh antara Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru MAN 1 kotaSemarang. Berikut gambar dari kerangka berpikir penelitian ini:



**Gambar 2.1**  
**Alur Penelitian Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai**



## 2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiono 2015:64). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja guru dan pegawai MAN 1 kota Semarang.

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dan pegawai MAN 1 kota Semarang.

H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru dan pegawai MAN 1 kota Semarang.

H4 : Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai MAN 1 kota Semarang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Desain Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiono (2017:8) menjelaskan bahwa, “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan”.

Desain penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Pada penelitian ini mengkaji pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Semarang.

#### **3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Pengertian populasi menurut Sugiono (2017:80), “Wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai tetap di Madrasah Aliyah Negeri 1 kota Semarang sejumlah 79 pegawai.

Sugiyono (2017:81) menyatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut

Suharsimi (2010:174), sampel adalah sebagian teknik atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sudjana (2005:6) “sampel adalah sebagian dari populasi”. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, “Sampling jenuh adalah tehnik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus”, Sugiyono (2017:85). Semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi dalam penelitian ini 79 orang pegawai tetap. Alasan menggunakan *sampling jenuh* adalah peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

### **3.3 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian menurut Suharsimi (2010:161), “Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

#### **3.3.1 Variabel Bebas**

Variabel bebas menurut Widoyoko (2012:4), “Variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain”. Sedangkan Sugiono (2017:39) menjelaskan bahwa, “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3). Sebagai berikut:

1. Komunikasi (X1)

Menurut Rohim (2009:111-112), indikator komunikasi komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*), komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*), dan komunikasi horisontal (*horizontal communication*).

2. Disiplin kerja (X2)

Menurut Hasibuan (2009:194), indikator disiplin kerja tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

3. Lingkungan kerja fisik (X3)

Menurut The Liang Gie (2012:212), indikator lingkungan kerja fisik cahaya, warna, udara, dan suara.

### **3.3.2 Variabel Terikat**

Variabel terikat menurut Widoyoko (2015:5), “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Sedangkan menurut Wahyudin (2015:34), “Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang secara fungsional dipengaruhi oleh variabel independen”. Dalam penelitian ini variabel terikat kinerja pegawai (Y). Bangun (2012:233) menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Teknik pengumpulan data di dapat dengan cara yang tepat akurat dan sesuai dengan keadaan sebenarnya, sehingga dapat hasil penelitian sesuai dengan yang di harapkan. Teknik pengumpulannya dengan menggunakan observasi, wawancara, dan angket/ kuesioner untuk memperoleh data.

#### 3.4.1 Kuesioner dan Angket

Sugiyono (2017:142) menjelaskan bahwa, “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang disediakan dengan alternative jawaban dan skala sikap yang digunakan menggunakan skala Likert. Menurut Widoyoko (2012:104), “Prinsip pokok skala Likert adalah menemukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negatif sampai degan sangat positif”. Pengukuran penilaian pada variabel dengan memberikan skor yang diisi oleh responden sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Penilaian Jawaban Skala Likert**

No.	Jenis Jawaban	Skala
1.	Sangat Setuju (SS)	4
2.	Setuju (S)	3
3.	Kurang Setuju (TS)	2
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **3.4.2 Metode Observasi**

Metode observasi menurut Arikunto (2010:272), “Suatu bentuk pengamatan berupa pencatatan, mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian ke dalam suatu skala bertingkat”. Dalam penelitian ini dilakukan observasi dengan mengamati secara langsung keadaan di MAN 1 kota Semarang.

### **3.4.3 Metode Wawancara**

Sugiyono (2017:137) menjelaskan bahwa, “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil”. Dalam penelitian ini dilakukan wawancara dengan beberapa pegawai dan guru untuk memperoleh data mengenai kinerja pegawai dan guru di sekolah.

### **3.4.4 Metode Dokumentasi**

Metode dokumentasi menurut Arikunto (2010:201), “Dokumentasi merupakan pelaksanaan penelitian dengan menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya”. Metode dokumentasi dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data-data tentang identitas dari pegawai di sekolah, data yang diperoleh dalam penelitian ini daftar pegawai dan guru di sekolah, daftar kehadiran selama bulan januari 2019, dan daftar siswa selama 3 (tiga) tahun terakhir.

### 3.5 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

Pengujian Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pengujian validitas terpakai. Sutrisno Hadi (2016:152) menyatakan bahwa “Jika memang bangunan teorinya sudah benar maka hasil pengukuran dengan alat ukur yang berbasis pada teori sudah dipandang sebagai hasil yang valid”. Jadi, untuk menguji validitas dan reabilitas dengan cara pengambilan data yang langsung dijadikan sebagai data untuk menguji hipotesis.

Berdasarkan hasil pengambilan data dari penyebaran angket penelitian sejumlah 79 responden penelitian sudah sesuai dengan kriteria yang telah dijelaskan pada teknik pengambilan sampel, sehingga untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas alat ukur uji coba terpakai sejumlah 79 responden.

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner apakah data yang diperoleh valid atau tidak valid. “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2011:52). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Suharsimi, 2010: 211). Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan SPSS 25.0 for windows. Instrument dinyatakan valid apabila nilai signifikansi dari butir instrument (*Sig 2 tailed*)  $< 0,05$ , sebaliknya jika instrument dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikansi

dari butir instrument (*Sig 2 tailed*) > 0,05. Perhitungan menggunakan program *SPSS 25.0 for windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Pegawai**

Variabel	Indikator	No. soal	Sig.	Taraf sig.	Keterangan
Kinerja Pegawai	Jumlah Pekerja	1	0,000	0,05	Valid
		2	0,000	0,05	Valid
	Kualitas Pekerjaan	3	0,000	0,05	Valid
		4	0,000	0,05	Valid
		5	0,000	0,05	Valid
	Ketepatan Waktu	6	0,000	0,05	Valid
		7	0,000	0,05	Valid
	Kehadiran	8	0,000	0,05	Valid
		9	0,000	0,05	Valid
		10	0,000	0,05	Valid
	Kemampuan Bekerjasama	11	0,000	0,05	Valid
		12	0,000	0,05	Valid
		13	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.2, di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari item pernyataan yang mewakili kinerja pegawai adalah < 0,05 dan menunjukkan valid, sehingga item 13 item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian. Perhitungan menggunakan program *SPSS 25.0 for windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Komunikasi**

Variabel	Indikator	No. Soal	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Komunikasi	Komunikasi dari Atas ke Bawah	14	0,000	0,05	Valid
		15	0,000	0,05	Valid
		16	0,000	0,05	Valid
	Komunikasi dari Bawah ke Atas	17	0,000	0,05	Valid
		18	0,000	0,05	Valid
		19	0,000	0,05	Valid
	Komunikasi	20	0,000	0,05	Valid



	Horisontal	21	0,000	0,05	Valid
		22	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.3, di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari item pernyataan yang mewakili kinerja pegawai adalah  $< 0,05$  dan menunjukkan valid, sehingga item 9 item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian. Perhitungan menggunakan program *SPSS 25.0 for windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Disiplin Kerja**

Variabel	Indikator	No. Soal	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	Tujuan dan Kemampuan	23	0,000	0,05	Valid
		24	0,000	0,05	Valid
		25	0,000	0,05	Valid
	Teladanan Pemimpin	26	0,001	0,05	Valid
		27	0,000	0,05	Valid
	Balas Jasa	28	0,000	0,05	Valid
		29	0,000	0,05	Valid
	Keadilan	30	0,000	0,05	Valid
		31	0,000	0,05	Valid
	Waskat	32	0,000	0,05	Valid
		33	0,000	0,05	Valid
	Sanksi Hubungan	34	0,000	0,05	Valid
		35	0,000	0,05	Valid
	Ketegasan	36	0,000	0,05	Valid
		37	0,000	0,05	Valid
	Hubungan Kemunusian	38	0,000	0,05	Valid
		39	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.4, di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari item pernyataan yang mewakili kinerja pegawai adalah  $< 0,05$  dan menunjukkan valid, sehingga item 17 item pernyataan tersebut dapat

digunakan dalam pengambilan data penelitian. Perhitungan menggunakan program *SPSS 25.0 for windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja Fisik**

Variabel	Indikator	No. Soal	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	Cahaya	40	0,000	0,05	Valid
		41	0,000	0,05	Valid
	Warna	42	0,000	0,05	Valid
		43	0,000	0,05	Valid
	Udara	44	0,000	0,05	Valid
		45	0,000	0,05	Valid
		46	0,000	0,05	Valid
	Suara	47	0,000	0,05	Valid
		48	0,000	0,05	Valid
		49	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.5, di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari item pernyataan yang mewakili kinerja pegawai adalah  $< 0,05$  dan menunjukkan valid, sehingga item 10 item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator dalam penelitian. Ghazali (2011:47) menjelaskan bahwa, “Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Sedangkan menurut Kuswantoro (2014:119) “Reabilitas adalah suatu hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang yang menunjukkan hasil yang sama atau konsisten pada gejala yang sama dan alat ukur yang sama”. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen yang

diujikan menghasilkan jawaban yang konsisten atau tidak berubah dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2011:48) “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70”. Perhitungan menggunakan program SPSS 25.0 for windows adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,816	0,70	Reliabel
Komunikasi	0,818	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,882	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,857	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Dari uji reliabilitas yang telah dilakukan diketahui hasil nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,70. Hasil perhitungan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,816, variabel komunikasi (X1) sebesar 0,818, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,882, dan variabel lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 0,857. Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif Persentase

Pengertian analisis deskriptif persentase menurut Sugiyono (2017:147), “Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”. Analisis deskriptif presentase merupakan analisis data awal untuk mengetahui distribusi pilihan responden sehingga diketahui rata-rata skor minimal, skor maksimal, dan jarak skor terendah dengan skor tertinggi responden. Pengukuran analisis deskriptif presentase menggunakan bantuan SPSS 25.0 for windows untuk analisis deskriptif presentase yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel kinerja pegawai (Y), komunikasi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3).

Ali (2013:201) berpendapat bahwa, ”langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini adalah sebagai berikut”:

1. Mengumpulkan angket yang telah diisi responden dan memeriksa kelengkapannya.
2. Mengubah skor kualitatif menjadi skor kuantitatif.
  - a. Jawaban SS diberi skor 4
  - b. Jawaban S diberi skor 3
  - c. Jawaban TS diberi skor 2
  - d. Jawaban STS diberi skor 1
3. Membuat tabulasi skor.

4. Memasukkan dalam rumus deskriptif persentase.

$$P = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Persentase

n :Jumlah nilai yang diperoleh

N : Jumlah nilai ideal

5. Membuat tabel rujukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Menetapkan persentase tertinggi

$$\text{Persentase tertinggi} = \frac{\text{SkorMaksimal}}{\text{SkorIdeal}} \times 100 \%$$

$$\text{Persentase tertinggi} = (4/4) \times 100\%$$

$$= 100\%$$

- b. Menetapkan persentase terendah

$$\text{Persentase terendah} = \frac{\text{SkorTerendah}}{\text{SkorIdeal}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase terendah} = (1/4) \times 100\%$$

$$= 25\%$$

- c. Menetapkan rentangan persentase

$$\text{Rentangan persentase} = \text{Persentase tertinggi} - \text{persentase terendah}$$

$$\text{Rentang persentase} = 100\% - 25\%$$

$$= 75\%$$

d. Menetapkan kelas interval = 4

e. Interval

$$\text{Interval} = \text{Rentang persentase} \div \text{Skala interval}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= 80\% \div 4 \\ &= 18,75\% \end{aligned}$$

Tabel deskriptif persentase untuk masing-masing variabel komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Interval Persentase**

Interval Skor	Kriteria			
	Kinerja Pegawai	Komunikasi	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja Fisik
$81,26\% < \% \leq$ Skor 100%	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
$62,51\% < \% \leq$ Skor 81,25%	Baik	Baik	Baik	Baik
$43,76\% < \% \leq$ Skor 62,50%	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
$25,00\% < \% \leq$ Skor 43,75%	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik

Sumber: data diolah tahun 2019

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian, antara lain:

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian data atau uji kenormalan data dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis. “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”

(Ghozali, 2011:160). Cara pengujian untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak menggunakan uji *kolmogorov-Smirnov* (K-S) cara pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. 0 *for windows*, dengan mengambil keputusan uji normalitas, apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Menurut Ghozali (2011:163) dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011:139) menjelaskan bahwa, “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain”. Sedangkan menurut Priyatno (2013:66), “Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas”. Uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melakukan pengamatan pada grafik pola *scatterplot* yang dihasilkan SPSS. Apabila *scatterplot* membentuk pola tertentu, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik

menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol), maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau dengan menggunakan uji *Glejser*, jika probabilitas pada nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6.2.3 Uji Multikolonieritas

Ghozali (2013:105) menyatakan bahwa, “Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Cara mendeteksi adanya multikolonieritas yaitu sebagai berikut:

- a. Nilai R<sup>2</sup> dalam model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (di atas 0,90)
- c. Dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance*. Jika nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ , maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas terjadi multikolonieritas. (Ghozali, 2013:105).

### 3.6.2.4 Uji Linearitas

Ghozali (2011:166) menyatakan bahwa, “Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik”. Data dikatakan linier jika nilai signifikansi  $< 0,05$ .

### 3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Kuswantoro (2014:153), “Hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y)”. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel dependen (Y)



dengan variabel independen (X). Regresi berganda ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (kinerja pegawai)

a: Konstanta

b: Koefisiensi regresi (menunjukkan angka peningkatan atau penurunan)

X<sub>1</sub>: Variabel bebas (komunikasi)

X<sub>2</sub>: Variabel bebas (disiplin Kerja)

X<sub>3</sub>: Variabel bebas (lingkungan kerja fisiki)

e: *Error*

### **3.6.4 Uji Hipotesis**

#### **3.6.4.1 Uji Simultan (Ftest)**

Menurut Ghozali (2011:98) “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan dalam

model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat”. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. *Quick look*, apabila nilai F lebih besar daripada 4, maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi dependen.
- b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .  
(Kuswantoro, 2014 155-156)

#### 3.6.4.2 Uji Parsial (Uji $t_{test}$ )

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam variasi variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk menguji signifikansi koefisien regresi dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau probabilitas  $< 0,05$  berarti  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak, artinya komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan MAN 1 kota Semarang.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau probabilitas  $> 0,05$  berarti  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak, artinya komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan MAN 1 kota Semarang.

#### 3.6.4.3 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menurut Ghozali (2011:97) “Koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Perhitungan koefisiensi determinasi yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 25.0 *for windows*.

#### **3.6.4.4 Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )**

Menurut Suliyanto (2011:17) “koefisiensi determinasi dengan symbol  $r^2$  merupakan besarkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya”. Cara untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas maka perlu dicari koefisiensi determinasi secara parsial. Besarnya pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$  dicari dengan menggunakan IBM SPSS 25.0 *for windows*. Semakin besar nilai  $r^2$  maka semakin besar nilai sumbangan terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah Sekolah Negeri Islam atau yang biasa disebut Madrasah Aliyah Negeri yang ber alamat di Jalan Brigjen S. Sudiarto Pedurungan Kidul, Kecamatan Pedurungan, Kota Semarang. Madrasah Aliyah sebagai salah satu unsur pendidikan nasional mempunyai peranan yang cukup penting dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional terutama dalam mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia. Madrasah Aliyah Negeri ini merupakan salah satu lembaga formal yang berperan menciptakan karakter yang lebih baik.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Semarang ini memiliki visi dan misi yaitu Mencetak generasi yang beriman, bertaqwa dan berakhlakul karimah. Secara umum tujuan pendidikan di Madrasah Aliyah sama dengan pendidikan menengah yang lain, yaitu meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut, berdasarkan ajaran Islam. Guru dan karyawan MAN 1 kota Semarang berjumlah 63 guru PNS Kemenag, 2 guru PNS DPK, 7 guru tidak tetap dan 8 tata usaha kemenag dan 15 karyawan tidak tetap.

#### 4.1.2. Analisis Deskriptif Persentase

Analisis deskriptif persentase ini digunakan untuk mendeskripsikan hasil persentase setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini agar mudah dipahami. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik. Penelitian ini menggunakan rumus angka indeks dengan skala terendah yang diberikan terhadap jawaban responden adalah 1 dan skor tertinggi adalah 4.

##### 4.1.2.1. Kinerja Pegawai

Penilaian variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan 5 (lima) indikator yaitu: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Data mengenai kinerja pegawai diperoleh dari angket penelitian dengan jumlah 13 butir pernyataan. Distribusi analisis deskriptif persentase pada variabel kinerja pegawai di MAN 1 Kota Semarang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kinerja Pegawai**

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentase
81,26% < % ≤ Skor 100%	Sangat Baik	29	36,71%
62,51% < % ≤ Skor 81,25%	Baik	50	63,29%
43,76% < % ≤ Skor 62,50%	Tidak Baik	0	0%
25,00% < % ≤ Skor 43,75	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		79	100%
Tertinggi		100%	
Terendah		63,46%	
Rata-rata		79,09%	
Kriteria		Baik	

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 50 responden menjawab kinerja pegawai dalam kategori baik dengan persentase (63,29%), sedangkan

sebanyak 29 responden menjawab kinerja pegawai dalam kategori sangat baik dengan persentase (36,71%). Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui bahwa kinerja pegawai di MAN 1 Kota Semarang sudah dalam kategori baik dengan rata-rata jawaban dari 79 responden sebesar (79,09%).

Deskripsi kinerja pegawai pada masing-masing indikator diperoleh keterangan 5 indikator termasuk dalam kategori baik yang dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Kinerja Pegawai pada Masing-Masing Indikator**

No	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1	Jumlah Pekerjaan	535	632	84,65%	SB
2	Kualitas Pekerjaan	777	948	81,96%	SB
3	Ketepatan Waktu	518	632	81,96%	SB
4	Kehadiran	773	948	81,54%	SB
5	Kemampuan Bekerjasama	764	948	80,59%	B

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, diketahui deskripsi kinerja pegawai pada indikator jumlah pekerjaan memperoleh skor empiris 535 dengan skor ideal 632 persentase skor (84,65%) kriteria sangat baik, indikator kualitas pekerjaan memperoleh skor empiris 777 dengan skor ideal 948 persentase skor (81,96%) kriteria sangat baik, indikator ketepatan waktu memperoleh skor empiris 518 dengan skor ideal 632 persentase skor (81,96%) kriteria sangat baik, indikator kehadiran memperoleh skor empiris 773 dengan skor ideal 948 persentase skor (81,54%) kriteria sangat baik, dan indikator

kemampuan bekerjasama memperoleh skor empiris 764 dengan skor ideal 948 presentase skor (80,59%) kriteria baik.

#### 4.1.2.2. Komunikasi

Penilaian variabel komunikasi dalam penelitian ini diukur dengan 3 (tiga) indikator yaitu: komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi horisontal. Data mengenai komunikasi diperoleh dari angket penelitian dengan jumlah 9 butir pernyataan. Distribusi analisis deskriptif persentase pada variabel komunikasi di MAN 1 Kota Semarang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Analisis Deskriptif Persentase Variabel Komunikasi**

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentase
81,26% < % ≤ Skor 100%	Sangat Baik	26	32,91%
62,51% < % ≤ Skor 81,25%	Baik	53	67,09%
43,76% < % ≤ Skor 62,50%	Tidak Baik	0	0%
25,00% < % ≤ Skor 43,75	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		79	100%
Tertinggi		100%	
Terendah		66,67%	
Rata-rata		80,56%	
Kriteria		Baik	

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, sebanyak 53 responden menjawab komunikasi dalam kategori baik dengan persentase (67,09%), terdapat 26 responden menjawab komunikasi dalam kategori sangat baik dengan persentase (32,91%) Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui bahwa komunikasi di MAN 1 Kota Semarang sudah dalam kategori baik dengan rata-rata jawaban dari 79 responden sebesar (80,56%). Deskripsi komunikasi pada masing-

masing indikator diperoleh keterangan 3 indikator termasuk dalam kategori baik yang dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Komunikasi pada Masing-Masing Indikator**

No	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1	Komunikasi dari atas ke bawah	761	948	80,27%	B
2	Komunikasi dari bawah ke atas	761	948	80,27%	B
3	Komunikasi horisontal	769	948	81,12%	B

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, diketahui deskripsi komunikasi pada indikator komunikasi dari atas ke bawah memperoleh skor empiris 761 dengan skor ideal 948 persentase skor (80,27%) kriteria baik, indikator komunikasi dari bawah ke atas memperoleh skor empiris 761 dengan skor ideal 948 persentase skor (80,27%) kriteria baik, dan indikator komunikasi horisontal memperoleh skor empiris 769 dengan skor ideal 948 persentase skor (81,12%) kriteria baik.

#### 4.1.2.3. Disiplin Kerja

Penilaian variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan 8 (delapan) indikator yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Data mengenai disiplin kerja diperoleh dari angket penelitian dengan jumlah 17 butir pernyataan. Distribusi analisis deskriptif persentase pada variabel kinerja pegawai di MAN 1 Kota Semarang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



**Tabel 4.5**  
**Hasil Analisis Deskriptif Persentase Variabel Disiplin Kerja**

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentase
81,26% < % ≤ Skor 100%	Sangat Baik	32	40,51%
62,51% < % ≤ Skor 81,25%	Baik	46	58,23%
43,76% < % ≤ Skor 62,50%	Tidak Baik	1	1,27%
25,00% < % ≤ Skor 43,75	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		79	100%
Tertinggi		100%	
Terendah		60,29%	
Rata-rata		80,66%	
Kriteria		Baik	

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 46 responden menjawab disiplin kerja dalam kategori baik dengan persentase (58,23%), sebanyak 32 responden menjawab disiplin kerja dalam kategori sangat baik dengan persentase (40,51%), dan 1 responden menjawab disiplin kerja dalam kategori tidak baik dengan persentase (1,27%). Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui bahwa disiplin kerja di MAN 1 Kota Semarang sudah dalam kategori baik dengan rata-rata jawaban dari 79 responden sebesar (80,66%).

Deskripsi disiplin kerja pada masing-masing indikator diperoleh keterangan 8 indikator termasuk dalam kategori baik yang dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Disiplin Kerja pada Masing-Masing Indikator**

No	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1	Tujuan dan kemampuan	790	948	83,33%	SB
2	Teladan pemimpin	529	632	83,70%	SB
3	Balas jasa	503	632	79,59%	B

4	Keadilan	510	632	80,70%	B
5	Waskat	477	632	75,47%	B
6	Sanksi hukuman	487	632	77,06%	B
7	Ketegasan	506	632	80,06%	B
8	Hubungan kemanusiaan	531	632	84,02%	SB

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, diketahui deskripsi disiplin kerja pada indikator tujuan dan kemampuan memperoleh skor empiris 790 dengan skor ideal 948 persentase skor (83,33%) kriteria sangat baik, indikator teladan pemimpin memperoleh skor empiris 529 dengan skor ideal 632 persentase skor (83,70%) kriteria sangat baik, indikator balas jasa memperoleh skor empiris 503 dengan skor ideal 632 persentase skor (79,59%) kriteria baik, indikator keadilan memperoleh skor empiris 510 dengan skor ideal 632 persentase skor (80,70%) kriteria baik, indikator waskat memperoleh skor empiris 477 dengan skor ideal 632 persentase skor (75,47%) kriteria baik, indikator sanksi hukuman memperoleh skor empiris 487 dengan skor ideal 632 persentase skor (77,06%) kriteria baik, indikator ketegasan memperoleh skor empiris 506 dengan skor ideal 632 persentase skor (80,06%) kriteria baik, dan indikator hubungan kemanusiaan memperoleh skor empiris 531 dengan skor ideal 632 persentase skor (84,02%) kriteria sangat baik.

#### 4.1.2.4. Lingkungan Kerja Fisik

Penilaian variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini diukur dengan 4 (empat) indikator yaitu: cahaya, warna, udara, dan suara. Data mengenai kinerja pegawai diperoleh dari angket penelitian dengan jumlah 10 butir pernyataan. Distribusi analisis deskriptif persentase pada variabel kinerja pegawai di MAN 1 Kota Semarang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Analisis Deskriptif Persentase Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentase
81,26% < % ≤ Skor 100%	Sangat Baik	39	49,63%
62,51% < % ≤ Skor 81,25%	Baik	40	50,63%
43,76% < % ≤ Skor 62,50%	Tidak Baik	0	0%
25,00% < % ≤ Skor 43,75	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		79	100%
Tertinggi		100%	
Terendah		65,00%	
Rata-rata		82,72%	
Kriteria		Sangat Baik	

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, sebanyak 40 responden menjawab lingkungan kerja fisik dalam kategori baik dengan persentase (50,63%) sedangkan 39 responden menjawab lingkungan kerja fisik dalam kategori sangat baik dengan persentase (49,37%). Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik di MAN 1 Kota Semarang sudah dalam kategori sangat baik dengan rata-rata jawaban dari 79 responden sebesar (82,72%).

Deskripsi lingkungan kerja fisik pada masing-masing indikator diperoleh keterangan 4 indikator termasuk dalam kategori baik yang dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Lingkungan Kerja Fisik pada Masing-Masing Indikator**

No	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1	Cahaya	531	632	84,02%	SB
2	Warna	514	632	81,33%	SB
3	Udara	790	948	83,33%	SB
4	Suara	779	948	82,17%	SB

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, diketahui deskripsi lingkungan kerja fisik pada indikator cahaya memperoleh skor empiris 531 dengan skor ideal 632 persentase skor (84,02%) kriteria sangat baik, indikator warna memperoleh skor empiris 514 dengan skor ideal 632 persentase skor (81,33%) kriteria sangat baik, indikator udara memperoleh skor empiris 790 dengan skor ideal 948 persentase skor (83,33%) kriteria sangat baik, dan indikator suara memperoleh skor empiris 779 dengan skor ideal 948 persentase skor (82,17%) kriteria sangat baik.

#### **4.1.3. Uji Asumsi Klasik**

##### **4.1.3.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-

parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* dan analisis grafik dengan menggunakan bantuan program komputer *IBM SPSS 25.0 for windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov***

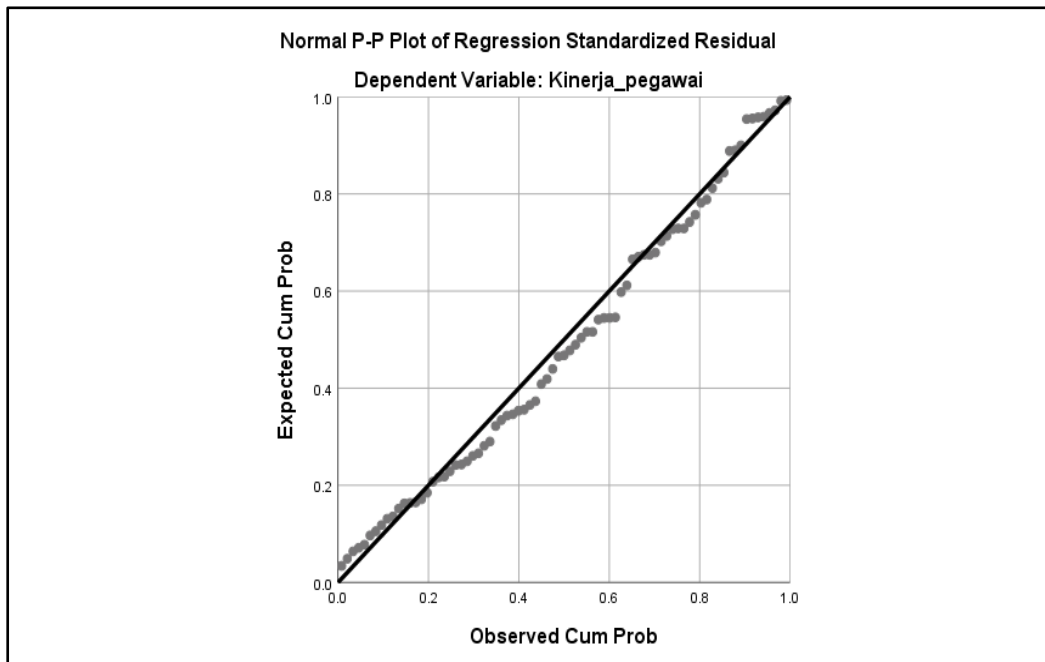
<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44069496
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.058
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,074 dengan *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 pada uji normalitas *One-Sample KolmogorovSmirnov Test*, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas yang artinya data berdistribusi normal. Disamping dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat pada hasil *output* dari pengujian normalitas dengan uji grafik P-Plot adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot**



Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2011: 161). Berdasarkan gambar 4.1. bahwa grafik *normal plot* menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, dengan penyebaran titik-titik yang berdekatan dengan garis diagonal normalitas. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.1.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melakukan pengamatan pada grafik pola *scatterplot* yang dihasilkan

SPSS. Apabila *scatterplot* membentuk pola tertentu, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol), maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau dengan menggunakan uji *Glejser*, jika probabilitas pada nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Perhitungan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *IBM SPSS 25.0 for windows* adalah sebagai berikut:

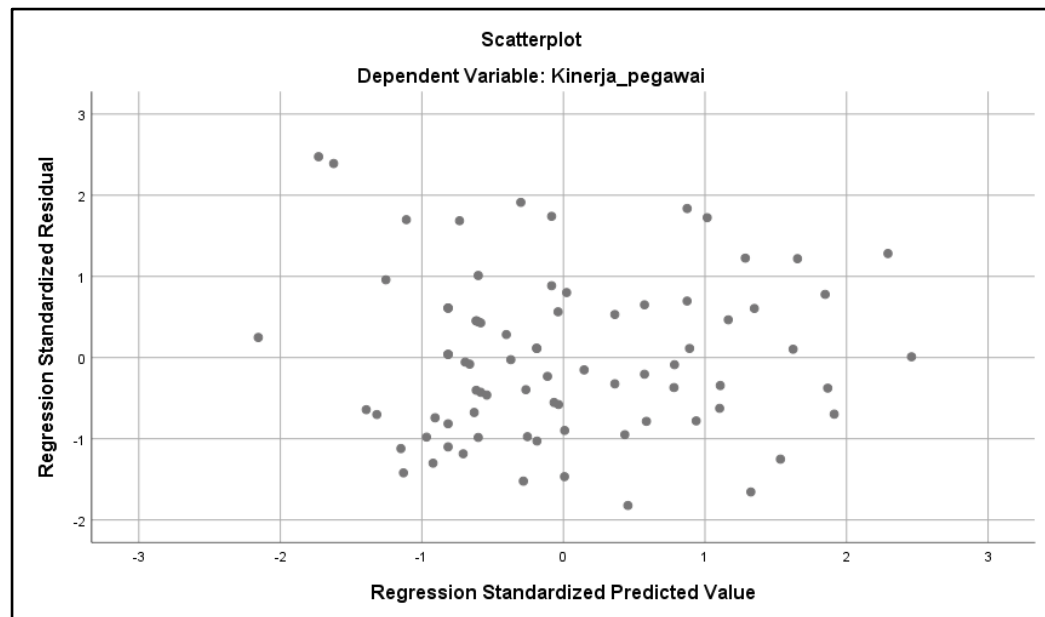
**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji *Glejser***

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.153	2.479		2.079	.041
	komunikasi	.069	.120	.105	.575	.567
	disiplin_kerja	-.042	.061	-.119	-.695	.490
	lingkungan_fisik	-.063	.086	-.113	-.729	.469

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji *glejser* diketahui nilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas (X) lebih besar dari 0,05 yaitu variabel komunikasi sebesar 0,567, variabel disiplin kerja sebesar 0,490, dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,469. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.



**Gambar 4.2 Hasil Heteroskedastisitas Menggunakan Grafik Scatterplot**  
Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

#### 4.1.3.3. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2013:105) menyatakan bahwa, “Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Cara mendeteksi adanya multikolonieritas yaitu sebagai berikut:

- a. Nilai R<sup>2</sup> dalam model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Anatar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (di atas 0,90)
- c. Dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance*. Jika nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ , maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas terjadi multikolonieritas. (Ghozali, 2013:105).



Perhitungan uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan *IBM SPSS 25.0 for windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.544	4.275		2.700	.009		
	komunikasi	.167	.208	.116	.806	.423	.390	2.562
	disiplin_kerja	.296	.105	.383	2.833	.006	.442	2.262
	lingkungan_fisik	.256	.149	.209	1.722	.089	.545	1.834

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 variabel komunikasi menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,390 dan nilai *VIF* sebesar 2,562, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,442 dan nilai *VIF* sebesar 2,262, variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,545 dan nilai *VIF* sebesar 1,834. Dilihat dari hasil tersebut, bahwa semua variabel bebas (*X*) mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan besarnya nilai *VIF* yaitu kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak ada multikolinieritas karena tidak ada hubungan antara variabel bebas.

#### 4.1.3.4. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *X* dan variabel *Y* mempunyai hubungan yang linier secara signifikansi atau tidak. Data yang baik adalah data yang seharusnya terdapat hubungan yang linier antara variabel *X* dan variabel *Y*. Untuk mengetahui apakah regresi bersifat linier atau tidak dapat dilihat dari tabel ANOVA dengan *IBM SPSS Statistics*

25.0. Jika nilai sig. < 0,05 maka ada hubungan linier secara signifikan antara variabel X dan variabel Y. Jika nilai sig. > 0,05 maka tidak terdapat hubungan linier antara variabel X dan variabel Y.

Perhitungan uji linearitas komunikasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_pegawai * komunikasi	Between Groups	(Combined)	633.684	12	52.807	3.903	.000
		Linearity	433.018	1	433.018	32.002	.000
		Deviation from Linearity	200.666	11	18.242	1.348	.219
	Within Groups		893.050	66	13.531		
Total			1526.734	78			

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas hasil uji linearitas komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini linear. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai F sebesar 32,002 dengan nilai signifikansi *linearity* sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat hubungan yang linier antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Perhitungan uji linearitas disiplin kerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_pegawai* disiplin_kerja	Between Groups	(Combined)	830.210	23	36.096	2.850	.001
		Linearity	534.016	1	534.016	42.168	.000
		Deviation from Linearity	296.195	22	13.463	1.063	.412
	Within Groups		696.524	55	12.664		
	Total		1526.734	78			

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 di atas hasil uji linearitas disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini linear. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai F sebesar 42,168 dengan nilai signifikansi *linearity* sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat hubungan yang linier antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Perhitungan uji linearitas lingkungan kerja fisik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_pegawai* lingkungan_fisik	Between Groups	(Combined)	589.514	13	45.347	3.145	.001
		Linearity	399.840	1	399.840	27.731	.000
		Deviation from Linearity	189.674	12	15.806	1.096	.378
	Within Groups		937.220	65	14.419		
	Total		1526.734	78			

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 di atas hasil uji linearitas lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini linear. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai F sebesar 27,731 dengan nilai signifikansi *linearity* sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat hubungan yang linier antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

#### 4.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X). Regresi berganda ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Mengetahui apakah secara parsial variabel-variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan dan uji ini untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi baik secara simultan dan parsial. Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan *IBM SPSS 25.0 for windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.544	4.275		2.700	.009
	komunikasi	.167	.208	.116	.806	.423
	disiplin_kerja	.296	.105	.383	2.833	.006
	lingkungan_fisik	.256	.149	.209	1.722	.089

a. Dependent Variable: kinerja\_pegawai

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan persamaan regresi berganda yaitu:

$$KP = 11,544 + 0,167KM + 0,296DK + 0,256LF + e$$

Persamaan regresi berganda diatas mempunyai makna sebagai berikut:

Konstanta = 11,544

Jika variabel independen yaitu komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai 11,544. Artinya apabila komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik mempunyai nilai 0 maka kinerja pegawai memiliki nilai 11,544.

Koefisiensi regresi linier berganda komunikasi sebesar 0,167 bertanda positif artinya jika variabel komunikasi meningkat 1 satuan sedangkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik adalah konstanta/tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,167. Semakin optimal komunikasi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisiensi regresi linier berganda disiplin kerja sebesar 0,296 bertanda positif artinya jika variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan sedangkan variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik adalah konstanta/tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,296. Semakin optimal disiplin kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisiensi regresi linier berganda lingkungan kerja fisik sebesar 0,256 bertanda positif artinya jika variabel lingkungan kerja fisik meningkat 1

satuan sedangkan variabel komunikasi dan disiplin kerja adalah konstanta/tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,256. Semakin optimal lingkungan kerja fisik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan ketiga variabel bebas yaitu komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik yang memiliki koefisien determinasi paling besar yaitu disiplin kerja, sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.1.5. Uji Hipotesis**

##### **4.1.5.1. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) dengan tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dan membandingkan  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ . Perhitungan uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dengan alat bantu program *IBM SPSS 25.0 for windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	603.340	3	201.113	16.335	.000 <sup>b</sup>
	Residual	923.394	75	12.312		
	Total	1526.734	78			

a. Dependent Variable: kinerja\_pegawai  
b. Predictors: (Constant), lingkungan\_fisik, disiplin\_kerja, komunikasi

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,335 >  $F_{tabel}$  2,73 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik) secara simultan benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada H4 dalam penelitian ini yang berbunyi “Ada pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja di MAN 1 Kota Semarang”. **Diterima**

#### 4.1.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Perhitungan uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini dengan alat bantu program *IBM SPSS 25.0 for windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.544	4.275		2.700	.009
	komunikasi	.167	.208	.116	.806	.423
	disiplin_kerja	.296	.105	.383	2.833	.006
	lingkungan_fisik	.256	.149	.209	1.722	.089

a. Dependent Variable: kinerja\_pegawai

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, pada variabel komunikasi (X1) diperoleh hasil  $t_{hitung} 0,806 < t_{tabel} 1.99210$  dan nilai signifikansi  $0,423 > 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  tidak berpengaruh secara signifikan, maka hipotesis pada  $H_a(1)$  yang berbunyi “Ada pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai di MAN 1 Kota Semarang”. **Ditolak**

Pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh hasil  $t_{hitung} 2,833 > t_{tabel} 1.99210$  dan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  signifikan, maka hipotesis pada  $H_a(2)$  yang berbunyi “Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di MAN 1 Kota Semarang”. **Diterima**

Pada variabel lingkungan kerja fisik (X3) diperoleh hasil  $t_{hitung} 1,722 < t_{tabel} 1.99210$  dan nilai signifikansi  $0,089 > 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  tidak berpengaruh secara signifikan, maka hipotesis pada  $H_a(3)$  yang berbunyi “Ada pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja di MAN 1 Kota Semarang”. **Ditolak**



#### 4.1.5.3. Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Perhitungan koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) dengan menggunakan *IBM SPSS 25.0 for windows*, sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Koefisiensi Determinasi Simultan ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.629 <sup>a</sup>	.395	.371	3.509	2.100
a. Predictors: (Constant), lingkungan_fisik, disiplin_kerja, komunikasi					
b. Dependent Variable: kinerja_pegawai					

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel *Model Summary<sup>b</sup>* diatas, dilihat dari nilai *Adjusted R<sup>2</sup> Square* sebesar  $0,371 = 37,1\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai sebesar  $37,1\%$  sedangkan sisanya  $62,9\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi dalam penelitian ini.

#### 4.1.5.4. Koefisiensi Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui besarnya kontribusi parsial pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel *coefficient* pada

*correlation parsial*, kemudian nilai tersebut dikuadratkan dan diubah kedalam bentuk persentase. Perhitungan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) dengan menggunakan *IBM SPSS 25.0 for windows*, sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	11.544	4.275		2.700	.009			
	komunikasi	.167	.208	.116	.806	.423	.533	.093	.072
	disiplin_kerja	.296	.105	.383	2.833	.006	.591	.311	.254
	lingkungan_fisik	.256	.149	.209	1.722	.089	.512	.195	.155

a. Dependent Variable: kinerja\_pegawai

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas pada kolom nilai *Correlations Partial* menunjukkan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) untuk variabel komunikasi sebesar 0,093, sehingga besarnya pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai yaitu  $0,093^2 \times 100\% = 0,8\%$ . Koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,311, sehingga besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu  $0,311^2 \times 100\% = 9,6\%$ . Koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,195, sehingga besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai yaitu  $0,195^2 \times 100\% = 3,8\%$ .

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) tersebut, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap variabel kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji parsial pada variabel komunikasi (X1) diperoleh hasil  $t_{hitung} 0,806 < t_{tabel} 1.99210$  dan nilai signifikansi  $0,423 > 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  tidak berpengaruh secara signifikan, maka hipotesis pada  $H_a(1)$  yang berbunyi “Ada pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai di MAN 1 Kota Semarang”. **Ditolak**

Hasil dari koefisien determinasi parsial sebesar  $0,093^2 \times 100\% = 0,8\%$ . Sehingga apabila komunikasi baik maka kinerja pegawai di MAN 1 Kota Semarang akan meningkat. Variabel komunikasi pegawai diukur dengan 3 indikator, yaitu komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi horisontal.

Berdasarkan analisis deskriptif kompetensi pegawai diukur dengan 3 indikator, yaitu komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi horisontal. Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui bahwa komunikasi di MAN 1 Kota Semarang sudah dalam kategori baik dengan rata-rata jawaban dari 79 responden sebesar (80,56%). Pada semua indikator menunjukkan dalam kriteria baik. Nilai indeks item dengan pernyataan terendah yaitu pada komunikasi dari bawah ke atas dengan item nomor tujuh belas yang menyebutkan bahwa guru dan karyawan memberikan laporan setiap awal semester kepada kepala sekolah. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada guru dan karyawan yang belum

menyelesaikan tugas dalam menyampaikan laporan setiap awal semester dengan menunda pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Setya Sri Utami (2010) dalam penelitiannya komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang dihasilkan  $p\text{ value } (0,178) < 0,05$ . Mikael Gamur (2017) dalam penelitiannya variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan dengan nilai  $0,757 > 0,05$ . Windy J.Sumaki dkk (2015) dalam penelitiannya komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan dengan nilai sigfikansi  $0,287 > 0,05$ .

Komunikasi merupakan salah satu faktor yang penting apabila komunikasi dalam suatu instansi dapat berjalan dengan baik maka penyampaian pesan dan informasi akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, diharapkan komunikasi di MAN 1 Kota Semarang dapat lebih diperhatikan lagi agar tercapainya kinerja yang baik.

#### 4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji parsial pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh hasil  $t_{hitung} 2,833 > t_{tabel} 1,99210$  dan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  signifikan, maka hipotesis pada  $H_a(2)$  yang berbunyi “Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di MAN 1 Kota Semarang”. **Diterima**

Hasil koefisien determinasi parsial sebesar  $0,311^2 \times 100\% = 9,6\%$ . Sehingga apabila disiplin kerja baik maka kinerja pegawai di MAN 1 Kota

Semarang akan meningkat. Penilaian variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan 8 (delapan) indikator yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Data mengenai disiplin kerja diperoleh dari angket penelitian dengan jumlah 17 butir pernyataan.

Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui bahwa disiplin kerja di MAN 1 Kota Semarang sudah dalam kategori baik, sebanyak 32 responden menjawab disiplin kerja dalam kategori sangat baik dengan persentase (40,51%), terdapat 46 responden menjawab disiplin kerja dalam kategori baik dengan persentase (58,23%) dan 1 responden menjawab disiplin kerja dalam kategori tidak baik dengan persentase (1,27%). Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui bahwa disiplin kerja di MAN 1 Kota Semarang sudah dalam kategori baik dengan rata-rata jawaban dari 79 responden sebesar (80,66%). Pada semua indikator menunjukkan dalam kriteria baik. Nilai indeks item dengan pernyataan terendah yaitu pada waskat dengan item nomor tiga puluh tiga yang menyebutkan bahwa guru dan karyawan saling mengawasi dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa di sekolah guru dan karyawan belum maksimal dalam pengawasan terhadap sesama guru dan karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Farhan Hakim Rosidin, Dr. Teguh Widodo, S.E., S.T., M.M (2018) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja guru di SMP Negeri di kecamatan Bekasi Timur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

dengan nilai  $t$  sebesar 5,89 dan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,56. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syamsu Alam (2014) menyatakan bahwa berdasarkan pengujian variabel disiplin kerja diperoleh tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Disiplin kerja merupakan sesuatu yang penting dalam suatu instansi atau organisasi dengan menaati mematuhi dan menghormati peraturan yang ada di organisasi, karena dengan adanya disiplin yang baik maka akan tercapainya tujuan dalam organisasi. Dengan demikian, diharapkan disiplin kerja di MAN 1 Kota Semarang dapat lebih diperhatikan lagi agar tercapainya kinerja yang baik.

#### **4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil uji parsial pada variabel lingkungan kerja fisik (X3) diperoleh hasil  $t_{hitung} 1,722 < t_{tabel} 1,99210$  dan nilai signifikansi  $0,089 > 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  tidak berpengaruh secara signifikan, maka hipotesis pada  $H_a(3)$  yang berbunyi “Ada pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja di MAN 1 Kota Semarang”. **Ditolak**

Hasil koefisien determinasi parsial sebesar  $0,195^2 \times 100\% = 3,8\%$ . Sehingga apabila lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai di MAN 1 Kota Semarang akan meningkat. Penilaian variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini diukur dengan 4 (empat) indikator yaitu: cahaya, warna,

udara, dan suara. Data mengenai kinerja pegawai diperoleh dari angket penelitian dengan jumlah 10 butir pernyataan.

Berdasarkan tabel diatas, sebanyak 39 responden menjawab lingkungan kerja fisik dalam kategori sangat baik dengan persentase (49,37%), terdapat 40 responden menjawab lingkungan kerja fisik dalam kategori baik dengan persentase (50,63%). Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik di MAN 1 Kota Semarang sudah dalam kategori sangat baik dengan rata-rata jawaban dari 79 responden sebesar (82,72%). Pada semua indikator menunjukkan dalam kriteria baik. Nilai indeks item dengan pernyataan terendah yaitu pada udara dengan item nomor empat puluh empat yang menyebutkan bahwa sirkulasi udara berjalan dengan baik sehingga membuat nyaman dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa di sekolah sirkulasi udara belum berjalan dengan baik dan mengganggu kenyamanan guru dan karyawan dalam bekerja. Sehingga sekolah perlu menambah ventilasi udara yang ada di sekolah sehingga keluar masuknya udara dapat berjalan dengan baik dan membuat nyaman guru dalam bekerja.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi  $0,628 > 0,05$ .

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting, apabila lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja akan secara maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian,

diharapkan lingkungan kerja fisik di MAN 1 Kota Semarang dapat lebih diperhatikan lagi agar tercapainya kinerja yang baik.

#### **4.2.4. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif variabel komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program *IBM SPSS 2.5 for windows* diperoleh persamaan regresi linear berganda menunjukkan persamaan  $KP = 11,554 + 0,167KM + 0,296DK + 0,256LF$ . Persamaan tersebut menunjukkan nilai konstanta dari persamaan regresi berganda adalah 11,554 dan bernilai positif, artinya apabila komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik mempunyai nilai 0 maka kinerja pegawai memiliki nilai 11,544. Koefisiensi regresi linier berganda komunikasi sebesar 0,167 bertanda positif artinya jika variabel komunikasi meningkat 1 satuan sedangkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik adalah konstanta/tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,167. Koefisiensi regresi linier berganda disiplin kerja sebesar 0,296 bertanda positif artinya jika variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan sedangkan variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik adalah konstanta/tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,296. Koefisiensi regresi linier berganda lingkungan kerja fisik sebesar 0,256 bertanda positif artinya jika variabel lingkungan kerja fisik meningkat 1 satuan sedangkan variabel



komunikasi dan disiplin kerja adalah konstanta/tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,256.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi pada uji simultan (F) diperoleh hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $16,335 > F_{tabel} 2,73$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik) secara simultan benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada H4 dalam penelitian ini yang berbunyi “Ada pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja di MAN 1 Kota Semarang”.

#### **Diterima.**

Dilihat dari hasil uji koefisien simultan ( $R^2$ ), besarnya *Adjusted R Square* sebesar  $0,371 = 37,1\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai sebesar 37,1% sedangkan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho (2013) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Sementara budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru dan karyawan MAN 1 Kota Semarang sebesar 37,1%.
2. Ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara komunikasi terhadap kinerja guru dan karyawan MAN 1 Kota Semarang sebesar 0,8%.
3. Ada pengaruh dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dan karyawan MAN 1 Kota Semarang sebesar 9,6%.
4. Ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru dan karyawan MAN 1 Kota Semarang sebesar 3,8%.

#### **5.2. Saran**

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel kinerja pegawai dengan variabel ketepatan waktu memiliki skor terendah itu menunjukkan masih adanya guru dan karyawan yang tidak tepat waktu dalam bekerja, dengan demikian sebaiknya guru dan karyawan dalam ketepatan waktu lebih di tingkatkan lagi.

2. Kemampuan bekerjasama antara guru dan karyawan perlu ditingkatkan. Pegawai dapat bekerjasama dengan selalu berdiskusi dengan sesama guru maupun sesama karyawan dan berdiskusi antara guru, karyawan, dan kepala sekolah dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Berdasarkan penelitian pada variabel komunikasi menunjukkan guru dan karyawan dalam memberikan laporan setiap awal semester memiliki nilai terendah. Dengan demikian sebaiknya guru dan karyawan dapat lebih tertib dan segera menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga dapat memberikan laporan tepat waktu saat awal semester.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambah variabel penelitian diluar variabel bebas yang terdapat dalam penelitian ini, sehingga dapat ditemukan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Aksara.
- Alam, Syamsu. (2014). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan*. E-Jurnal Katalogis, Vol.2 No.1 Hal: 135-145. Sulteng: Universitas Tadulako.
- Arianto, Dwi Agung Nugroh. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja, dan Budaya kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, Vol.9 No.2. Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Burhanudin.(2015). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cangara, Hafied. (2002). *Pengantar ilmu komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Gamur, Mikael. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah*. Jurnal, Vol.13 No.4 Hal: 354-358.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Undip.
- Gie, T. L. (2012). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Hadi, Sutrisno. (2016). *Metodologi Riset*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, Hani. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta:BPFE.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hartono, Winastyo Febrianto & Jopie Jorie Rotinsulu.(2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Inti Citra Rasa Manado*. Jurnal *EMBA*, Vol.3 No.2 Hal:908-916. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Hasibuan, Malayu. (2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Ilyas, Yaslis (2002). *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Kuswantoro, Agung. (2014). *Pendidikan Administrasi Perkantoran Berbasis Teknologi Informasi Komputer*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mariani, Luh Mang Indah & Ni Ketut Sariyathi.(2017). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Warung Mina Paguyangan di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6 No.7 Hal: 3540-3569. Bali: Universitas Udayana Bali.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2002).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawire Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohim, Syaiful. (2009). *Teori Komunikasi Perspektif Ragam dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ruliana, Poppy. (2016). *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi kasus*. Edisi Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Priyanto, Duwi. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rosidin, Farhan Hakim & Teguh Widodo.(2018). *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Bekasi Timur)*. E-Proceeding of Management: Vol.5 No.2. Bandung: Universitas Telkom.
- Sedarmayanti.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shandy, Bella & Stefanus Rumangkit.(2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung*.Semnas IIB Darmajaya. Bandarlampung: Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto.(2015). *Kinerja dan Pengembangan Potensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suharsimi, Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sumaki, Windy. J, Rita N. Taroreh & Djuwati Soepeno. (2015). *Pengaruh Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado*. Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Hal: 1232-1242. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Suranto, A.W. (2010). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utami, Setyaningsih Sri & Agus Hartanto.(2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, Vol.4 No.1 Hal: 58 – 67. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Widayanti, Ika. (2014). *Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Yudhistira.
- Widjaja, H.A.W. (2008). *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, Untung. (2011). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang*. Jurnal, Vol.6 No.2 Hal: 99-114. Semarang: SMK Pelita Nusantara.
- Yusuf, H.Tamzil. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Karyawan terhadap Kinerja karyawan PT Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol.10 No.1 Hal: 49-58. Balikpapan: Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan.

## Lampiran 1 Surat Izin Observasi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
**FAKULTAS EKONOMI**  
Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229  
Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015  
Laman: <http://fe.unnes.ac.id>, surel: [fe@mail.unnes.ac.id](mailto:fe@mail.unnes.ac.id)

Nomor : 995/UN37.1.7/LT/2019 15 Januari 2019  
Hal : Permohonan Izin Observasi

Yth. Kepala MA Negeri 1  
Jalan Brig Jend. Sudirto Pedurungan Semarang

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Nurul Afwa Septiyana  
NIM : 7101415354  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1  
Semester : Gasal  
Tahun akademik : 2018/2019  
Topik observasi : Kinerja Pegawai

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin observasi untuk penelitian awal skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 15 Januari 2019 s.d selesai.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.



Tembusan:  
Dekan FE;  
Universitas Negeri Semarang



Nomor Agenda Surat : 739 819 153 5

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2019-01-15 11:32:28)

## Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

	<b>KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI</b> <b>UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG</b> <b>FAKULTAS EKONOMI</b>	
	Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229 Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015 Laman: <a href="http://fe.unnes.ac.id">http://fe.unnes.ac.id</a> , surel: <a href="mailto:fe@mail.unnes.ac.id">fe@mail.unnes.ac.id</a>	

---

Nomor	: B/14057/UN37.1.7/LT/2019	12 September 2019
Hal	: Izin Penelitian	

Yth. Kepala Sekolah MA Negeri 1 Semarang  
 Jalan Brigjen S.Sugiarto, Pedurungan Kidul, Pedurungan, Semarang

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:


Nama	: Nurul Afwa Septiyana
NIM	: 7101415354
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1
Semester	: Gasal
Tahun akademik	: 2019/2020
Judul	: Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru dan Karyawan MAN 1 Semarang

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 16 September 2019 s.d selesai.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

  
 Wati Dekan FE  
 Wakil Dekan Bid. Akademik,  
 Dr. Kartono, M.Pd.  
 NIP-196205291986011001

Tembusan:  
 Dekan FE;  
 Universitas Negeri Semarang

  
Nomor Aenda Surat : 308 815 725 2

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2019-09-12 10:46:18)



### Lampiran 3 Hasil Wawancara

## TRANSKIP WAWANCARA PEGAWAI DAN GURU MAN 1 KOTA SEMARANG

### 1) Trankrip Wawancara 1

Nama : Ibu Endang Sri Rahayu  
Jabatan : Pegawai TU bagian Kepegawaian  
Tempat : Ruang TU  
Hari/Tanggal : Sabtu, 23 Maret 2019  
Waktu : 11.00 s.d selesai

P : Selamat pagi ibu, mohon maaf mengganggu, saya Nurul Afwa Septiyana mahasiswa dari Universitas Negeri Semarang. Saya bermaksud untuk melakukan observasi awal di sekolah ini untuk penelitian skripsi saya.

N : Iya mbak ada yang bisa saya bantu?

P : Begini bu, saya bermaksud ingin menanyakan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja bu?

N : Iya mbak, apa yang yang ditanyakan?

P : Bagaimana cara pembagian tugas dan tanggungjawab?

N : Pembagian tugas berdasarkan dengan jurusan guru mengajar seperti guru lulusan ekonomi mengajar akuntansi dll.

P : Bagaimana koordinasi antar pegawai?

N : Koordinasi antar pegawai sudah berjalan dengan baik dengan adanya komunikasi yang terjalin dengan baik antar pegawai dan guru.

P : Bagaimana dengan pelatihan pegawai dilakukan?

N : Biasanya pelatihan dilakukan dari luar atau eksternal dan dari sekolah internal, seperti dari luar seolaj adanya pelatiahn work shop, seminar-seminar, sedangkan dari sekolah pembinaan setiap bulan sekali.

P : Bagaimana penilaian kinerja dilakukan?

N : Penilaian kinerja ada penilaian dari pusat. Menilai kinerja dengan melihat perilaku dan kinerja saat berada di sekolah.

P : Apakah ada pegawai yang datang tidak tepat waktu?

N : Ada, biasanya pegawai yang datang tidak tepat waktu ijin terlebih dahulu.

P : Adakah sanksi yang didapat pegawai apabila datang tidak tepat waktu?

N : Biasanya potongan tunjangan kinerja sesuai persentase keterlambatan.

P : Adakah pegawai yang tidak taat aturan sekolah?

N : Tidak ada semua sudah sesuai dengan aturan yang di tetapkan sekolah.

P : Evaluasi dan rapat dilaksanakan pada saat?

N : Seminggu sekali diadakan evaluasi.

P : Meja sesama guru apakah terlalu berdekatan dan tanpa sekat dapat membuat nyaman?

N : Meja di dalam ruang guru sudah dikelompokkan sesuai dengan jurusan, sehingga komunikasi antar guru dapat terjalin dengan baik tetapi terdengar bising karena tak ada jarak yang terlalu berdekatan.

P : Lingkungan kantor saat jam kerja apakah terdengar bising?

N : Tidak karena jarak sekolah dengan jalan sudah lumayan jauh.

P : Baik bu, saya rasa sudah cukup wawancaranya. Terimakasih atas waktunya ya bu, mohon maaf jadi mengganggu.

N : Iya mbak nggak papa, sama-sama mbak.

## 2) Trankrip Wawancara 2

Nama : Bapak Ahmad Alfian

Jabatan : Guru Fiqih ( Kesiswaan)

Tempat : Ruang Guru

Hari/Tanggal : Sabtu, 23 Maret 2019

Waktu : 08.00 s.d selesai

P : Selamat pagi bapak, mohon maaf mengganggu, saya Nurul Afwa Septiyana mahasiswa dari Universitas Negeri Semarang. Saya bermaksud untuk melakukan observasi awal di sekolah ini untuk penelitian skripsi saya.

N : Iya mbak ada yang bisa saya bantu?

P : Begini pak, saya bermaksud ingin menanyakan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja bu?

N : Iya mbak, apa yang yang ditanyakan?

P : Apakah ada keluhan pegawai, kendala, atau permasalahan pegawai?

N : Secara umum regulasi anantara beberapa daerah di DKI madrasah sudah menerapkan 5 hari kerja atau *Full days*. Maka itu kadang menjadi perbincangan antar pegawai mengapa seolah tidak menerapkan system

seperti itu juga. Biasanya guru ada yang mengeluh seperti mengapa tidak 5 hari kerja, karena di sekolah ini masih memberlakukan 6 hari kerja.

P : Apakah ada pelatihan yang dilakukan untuk guru maupun pegawai?

N : Biasanya pelatihan dilakukan dengan dapat panggilan diklat dari dinas dengan mengirimkan guru secara bergilir atau bergantian guru yang menghadiri diklat tersebut, biasanya itu dilakukan satu bulan sekali. Atau juga dilakukan pelatihan mandiri untuk guru atau pegawai.

P : Apakah ada kualitas yang belum terpenuhi?

N : Tidak ada yang belum terpenuhi.

P : Apakah ada pegawai yang datang tidak tepat waktu?

N : Ada, permasalahan dengan rumah jauh, atau ada permasalahan saat perjalanan contoh saat dijalan ban motor bocor, atau terjebak macet dijalan maka terlambat bekerja dan berpengaruh dengan *Finger print* guru dan pegawai.

P : Apakah ada evaluasi atau rapat?

N : Ada, biasanya evaluasi dan rapat dilakukan 1 bulan sekali, dan setiap pagi dilakukan *briefing* sembari dilakukan evaluasi.

P : Baik pak, saya rasa sudah cukup wawancaranya. Terimakasih atas waktunya ya pak, mohon maaf jadi mengganggu.

N : Iya mbak nggak papa, sama-sama mbak.

#### Lampiran 4 Kisi-Kisi Angket Penelitian

##### KISI-KISI ANGKET INSTRUMENT DAN PENELITIAN

Variabel	Indikator	Deskripsi Pernyataan	Nomor Soal	Jumlah Soal
Kinerja pegawai (Bangun 2012)	Jumlah pekerjaan	1. Guru dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang ditetapkan dengan benar	1	2
		2. Guru dan karyawan mampu memenuhi target saat mengerjakan pekerjaan	2	
	Kualitas pekerjaan	1. Guru dan karyawan menyelesaikan pekerjaan cermat, teliti, dan hati-hati	3	3
		2. Guru dan karyawan mampu memberi hasil kerja yang memuaskan, dan tercapai dengan baik	4	
		3. Guru dan karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan	5	
	Kecepatan waktu	1. Guru dan karyawan hadir dalam bekerja tepat waktu	6	2
		2. Guru dan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab sesuai waktu yang di tentukan	7	
	Kehadiran	1. Guru dan karyawan berada di kantor setiap jam kerja	8	3

Variabel	Indikator	Deskripsi Pernyataan	Nomor Soal	Jumlah Soal
		2. Guru dan karyawan meminta izin kepada guru piket apabila akan meninggalkan sekolah pada jam kerja	9	
		3. Guru dan karyawan tidak meninggalkan sekolah sebelum jam kerja selesai	10	
	Kemampuan bekerjasama	1. Guru dan karyawan selalu berdiskusi dengan rekan dan kepala sekolah dalam menyelesaikan pekerjaan	11	3
		2. Guru dan karyawan membantu rekan yang mengalami kesulitan	12	
		3. Guru dan karyawan mampu melakukan kerjasama dalam melakukan tugas	13	
Komunikasi (Rohim 2009)	Komunikasi dari atas ke bawah	1. Tugas yang diberikan kepala sekolah jelas baik tertulis maupun lisan	14	3
		2. Kepala sekolah memberikan teguran kepada pegawai yang salah	15	
		3. Kepala sekolah memberikan penjelasan secara rinci	16	
	Komunikasi dari bawah ke atas	1. Guru dan karyawan memberikan laporan setiap awal semester	17	3
		2. Guru dan karyawan berpartisipasi memberikan masukan dan saran	18	
		3. Guru dan karyawan diberi waktu untuk	19	

Variabel	Indikator	Deskripsi Pernyataan	Nomor Soal	Jumlah Soal
		memberikan gagasan dan pendapat untuk memperbaiki saran prasarana		
	Komunikasi horisontal	1. Guru dan karyawan memberikan pendapat sesama pegawai	20	3
		2. Guru dan karyawan memberi informasi sesama pegawai saat tidak menghadiri rapat	21	
		3. Guru dan karyawan melakukan komunikasi dan koordinasi sesama pegawai	22	
Disiplin kerja (Hasibuan 2009)	Tujuan dan kemampuan	1. Guru dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan	23	3
		2. Guru dan karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan keahlian	24	
		3. Guru dan karyawan melakukan pekerjaan sesuai bidang yang dikuasai	25	
	Teladan pemimpin	1. Kepala sekolah memberikan contoh baik dilingkungan sekolah	26	2
		2. Kepala sekolah memberi contoh sebelum memberi perintah	27	
	Balas jasa	1. Kepala sekolah memberi pujian kepada guru dan karyawan yang bekerja dengan baik	28	2
		2. Kepala sekolah	29	

Variabel	Indikator	Deskripsi Pernyataan	Nomor Soal	Jumlah Soal
		memberikan penghargaan kepada guru dan karyawan yang mampu memberikan hasil karya memuaskan		
	Keadilan	1. Kepala sekolah berperilaku adil kepada seluruh guru dan karyawan	30	2
		2. Kepala sekolah tidak membeda-bedakan dalam memberikan pekerjaan kepada guru dan karyawan	31	
	Waskat	1. Pengawasan dalam bekerja dilakukan dengan optimal	32	2
		2. Guru dan karyawan saling mengawasi dalam bekerja	33	
	Sanksi hukuman	1. Memberikan sanksi sesuai aturan	34	2
		2. Sanksi diberikan sesuai tingkat pelanggaran	35	
	Ketegasan	1. Kepala sekolah sudah disiplin dalam menegakkan peraturan	36	2
		2. Kepala sekolah menindak tegas bagi guru dan karyawan yang melanggar peraturan	37	
	Hubungan kemanusiaan	1. Menjalin hubungan baik sesama guru dan karyawan	38	2
		2. Guru dan karyawan selalu mengikuti pertemuan secara rutin	39	
Lingkungan kerja fisik	Cahaya	1. Cahaya penerangan bekerja dengan baik	40	2



Variabel	Indikator	Deskripsi Pernyataan	Nomor Soal	Jumlah Soal	
(Gie 2009)		2. Penerangan sinar matahari dapat mencukupi ruangan dengan baik	41		
	Warna	1. Warna dinding mencegah kesilauan akibat cahaya berlebih	42	2	
		2. Warna dinding membuat nyaman dan tenang	43		
	Udara	1. Sirkulasi udara berjalan dengan baik	44	3	
		2. Ruangan dilengkapi jendela dan ventilasi udara yang cukup	45		
		3. Kipas angin/ AC berfungsi mengatur suhu dengan baik	46		
	Suara	1. Kondisi ruangan tenang pada saat jam kerja	47	3	
		2. Lokasi sekolah jauh dari jalan raya sehingga tidak terdengar suara bising dan mengganggu	48		
		3. Suara aktifitas di sekitar sekolah tidak mengganggu dalam bekerja	49		
	<b>Jumlah</b>				<b>49</b>

## Lampiran 5 Angket Penelitian

Yth. Bapak/ibu Guru dan Karyawan MAN 1 Semarang

Di tempat

Dengan hormat,

Saya Nurul Afwa Septiyana, mahasiswi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang (UNNES) sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru dan Karyawan MAN 1 Semarang”**.

Saya mohon kesediaan bapak/ibu mengisi kuesioner ini. Jawaban Bapak/Ibu tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/ibu. Saya harap Bapak/Ibu menjawab sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Nurul Afwa Septiyana  
NIM 7101415354

## ANGKET PENELITIAN

### A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Masa Jabatan :

### B. Petunjuk Pengisian Angket

1. Isilah identitas Bapak/ibu secara lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah pertanyaan dalam cermat dan jawaban pertanyaan dengan jujur sesuai keadaan sebenarnya.
3. Untuk menjawab pertanyaan cukup *check list* (✓) pada alternatif jawaban yang tersedia sebagai berikut:

**SS** : **Sangat Setuju**

**S** : **Setuju**

**TS** : **Tidak Setuju**

**STS** : **Sangat Tidak Setuju**

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>Kinerja Pegawai</b>					
<b>Jumlah Pekerjaan</b>					
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang telah ditetapkan dengan benar				
2.	Saya mampu memenuhi target saat mengerjakan pekerjaan yang telah disepakati				
<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cermat, teliti dan hati-hati				
4.	Saya mampu memberikan hasil kerja yang memuaskan dan selalu tercapai dengan baik				
5.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan				
<b>Ketepatan waktu</b>					
6.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja				
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab sesuai waktu yang ditentukan				
<b>Kehadiran</b>					
8.	Saya selalu berada di kantor setiap hari pada jam kerja				
9.	Saya selalu meminta ijin kepada guru piket apabila akan meninggalkan sekolah pada jam kerja				
10.	Saya tidak meninggalkan sekolah sebelum jam kerja selesai				
<b>Kemampuan Bekerjasama</b>					
11.	Saya selalu berdiskusi dengan rekan dan kepala				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	sekolah dalam menyelesaikan pekerjaan				
12.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan				
13.	Saya mampu melakukan kerjasama yang baik dengan rekan kerja sehingga dapat melakukan tugas dengan cepat dan tepat				
<b>Komunikasi</b>					
<b>Komunikasi dari Atas ke Bawah</b>					
14.	Tugas yang diberikan dari kepala sekolah jelas baik secara tertulis maupun lisan				
15.	Kepala sekolah memberikan teguran ketika guru dan karyawan melakukan kesalahan				
16.	Kepala sekolah memberikan penjelasan secara rinci terhadap pertanyaan yang diajukan oleh guru dan karyawan				
<b>Komunikasi dari Bawah ke Atas</b>					
17.	Guru dan karyawan memberikan laporan setiap awal semester kepada kepala sekolah				
18.	Guru dan karyawan berpartisipasi dalam memberikan masukan dan saran ketika rapat dengan kepala sekolah				
19.	Guru dan karyawan diberikan waktu untuk memberikan gagasan dan pendapat untuk memperbaiki sarana dan prasarana				
<b>Komunikasi Horisontal</b>					
20.	Guru dan karyawan saling memberikan pendapat kepada sesama untuk menunjang pekerjaan				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
21.	Guru dan karyawan akan menyampaikan informasi kepada sesama pegawai yang tidak hadir dalam rapat				
22.	Guru dan karyawan melakukan komunikasi dan koordinasi untuk menyelesaikan pekerjaan				
<b>Disiplin Kerja</b>					
<b>Tujuan dan Kemampuan</b>					
23.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah disepakati				
24.	Saya mampu menegerjakan tugas sesuai dengan keahlian				
25.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan bidang yang di kuasai				
<b>Teladanan Pemimpin</b>					
26.	Kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik di dalam lingkungan sekolah				
27.	Kepala sekolah selalu memberikan contoh sebelum memberikan perintah				
<b>Balas Jasa</b>					
28.	Kepala sekolah selalu memberikan pujian kepada guru dan karyawan yang telah bekerja dengan baik				
29.	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru dan karyawan yang mampu memberikan hasil kerja yang memuaskan				
<b>Keadilan</b>					
30.	Kepala sekolah selalu berperilaku adil kepada seluruh guru dan karyawan				
31.	Kepala sekolah tidak membeda-bedakan dalam				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	memberikan pekerjaan kepada guru dan karyawan sesuai dengan bidang masing-masing				
<b>Waskat</b>					
32.	Pengawasan dalam berkerja sudah dilakukan dengan optimal				
33.	Guru dan karyawan saling mengawasi dalam bekerja				
<b>Sanksi Hukuman</b>					
34.	Pemberian sanksi kepada pelanggar sudah sesuai dengan aturan yang berlaku				
35.	Sanksi yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan				
<b>Ketegasan</b>					
36.	Kepala sekolah sudah disiplin dalam menegakkan peraturan sekolah				
37.	Kepala sekolah menindak tegas bagi guru dan karyawan yang telah melanggar peraturan				
<b>Hubungan Kemanusiaan</b>					
38.	Saya mampu menjalin hubungan yang baik sesama guru dan karyawan				
39.	Saya selalu mengikuti pertemuan secara rutin yang dilakukan agar dapat menjalin kerjasama yang baik				
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>					
<b>Cahaya</b>					
40.	Cahaya penerangan (listrik) di ruangan bekerja dengan baik				
41.	Selain penerangan listrik, penerangan dari sinar matahari dapat mencakupi di ruangan				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>Warna</b>					
42.	Perpaduan warna dinding pada bangunan dapat mencegah kesilauan yang timbul akibat cahaya yang berlebih				
43.	Perpaduan warna dinding dapat membuat suasana menjadi nyaman dan tenang				
<b>Udara</b>					
44.	Sirkulasi udara berjalan dengan baik sehingga membuat nyaman dalam bekerja				
45.	Ruangan sudah dilengkapi dengan jendela dan ventilasi udara yang cukup				
46.	Kipas angin/AC didalam ruangan telah berfungsi mengatur suhu dengan baik				
<b>Suara</b>					
47.	Kondisi ruangan tenang (tidak gaduh) pada saat jam kerja				
48.	Lokasi sekolah jauh dari jalan sehingga tidak terdengar suara bising dan mengganggu				
49.	Suara aktifitas yang ada di sekitar sekolah tidak mengganggu dalam bekerja				



**Lampiran 6 Tabulasi Data Penelitian**

No.	Kinerja karyawan													Skor	% Skor	Kriteria
	Jumlah pekerjaan		Kualitas pekerjaan			Ketepatan waktu		Kehadiran			Kemampuan bekerjasama					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	49	94.23%	SB
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	69.23%	B
3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	43	82.69%	SB
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35	67.31%	B
5	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	40	76.92%	B
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35	67.31%	B
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	39	75.00%	B
8	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	43	82.69%	SB
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35	67.31%	B
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	100.00%	SB
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35	67.31%	B
12	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41	78.85%	B
13	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	38	73.08%	B
14	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	44	84.62%	SB
15	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	44	84.62%	SB
16	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	44	84.62%	SB
17	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	45	86.54%	SB
18	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	41	78.85%	B
19	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	45	86.54%	SB

No.	Kinerja karyawan													Skor	% Skor	Kriteria
	Jumlah pekerjaan		Kualitas pekerjaan			Ketepatan waktu		Kehadiran			Kemampuan bekerjasama					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
20	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	45	86.54%	SB
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	46	88.46%	SB
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	75.00%	B
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	92.31%	SB
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	75.00%	B
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	69.23%	SB
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	75.00%	B
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	69.23%	B
28	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	37	71.15%	B
29	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	43	82.69%	SB
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	34	65.38%	B
31	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	47	90.38%	SB
32	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	39	75.00%	B
33	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	41	78.85%	B
34	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	44	84.62%	SB
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	50	96.15%	SB
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	50	96.15%	SB
37	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	38	73.08%	B
38	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	41	78.85%	B
39	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	67.31%	B
40	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	78.85%	B

No.	Kinerja karyawan													Skor	% Skor	Kriteria
	Jumlah pekerjaan		Kualitas pekerjaan			Ketepatan waktu		Kehadiran			Kemampuan bekerjasama					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
41	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	33	63.46%	B
42	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	43	82.69%	SB
43	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	45	86.54%	SB
44	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	37	71.15%	B
45	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	45	86.54%	SB
46	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	42	80.77%	B
47	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	41	78.85%	B
48	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	41	78.85%	B
49	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	36	69.23%	B
50	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	37	71.15%	B
51	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	41	78.85%	B
52	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	47	90.38%	SB
53	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	41	78.85%	B
54	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	78.85%	B
55	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	36	69.23%	B
56	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	42	80.77%	B
57	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	50	96.15%	SB
58	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	41	78.85%	B
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	49	94.23%	SB
60	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	39	75.00%	B
61	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	40	76.92%	B

No.	Kinerja karyawan													Skor	% Skor	Kriteria
	Jumlah pekerjaan		Kualitas pekerjaan			Ketepatan waktu		Kehadiran			Kemampuan bekerjasama					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	39	75.00%	B
63	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	44	84.62%	SB
64	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	47	90.38%	SB
65	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	42	80.77%	B
66	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	46	88.46%	SB
67	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46	88.46%	SB
68	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	41	78.85%	B
69	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	3	2	3	34	65.38%	B
70	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	39	75.00%	B
71	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	41	78.85%	B
72	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	36	69.23%	B
73	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	44	84.62%	SB
74	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	4	4	35	67.31%	B
75	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	38	73.08%	B
76	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2	4	39	75.00%	B
77	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	41	78.85%	B
78	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	2	2	40	76.92%	B
79	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	38	73.08%	B
Total	274	261	263	259	255	253	265	259	256	258	247	257	260	3249		
Skor Empiris	535		777			518		773			764			3249	79.09%	B

No.	Kinerja karyawan												Skor	% Skor	Kriteria	
	Jumlah pekerjaan		Kualitas pekerjaan			Ketepatan waktu		Kehadiran			Kemampuan bekerjasama					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				13
Skor Ideal	632		948			632		948			948			4108		
% Skor	84.65%		81.96%			81.96%		81.54%			80.59%					
Kriteria	SB		SB			SB		SB			B					

No.	Komunikasi									Skor	% Skor	Kriteria
	Komunikasi dari atas ke bawah			Komunikasi dari bawah ke atas			Komunikasi horisontal					
	14	15	16	17	18	19	20	21	22			
1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	91.67%	SB
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	94.44%	SB
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	32	88.89%	SB
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	72.22%	B
7	2	2	3	4	3	2	3	4	4	27	75.00%	B
8	4	3	2	2	4	3	3	4	3	28	77.78%	B
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	72.22%	B
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	97.22%	SB
11	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	69.44%	B
12	3	3	4	3	4	3	3	3	3	29	80.56%	B
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	77.78%	B
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
15	3	4	3	4	3	4	4	3	4	32	88.89%	SB
16	4	1	3	2	3	3	3	3	4	26	72.22%	B
17	3	2	3	4	2	2	3	3	3	25	69.44%	B
18	3	2	3	4	2	2	3	3	3	25	69.44%	B
19	3	2	3	4	2	2	3	3	3	25	69.44%	B
20	3	3	4	4	4	3	3	3	4	31	86.11%	SB
21	3	4	4	3	3	3	3	4	4	31	86.11%	SB

No.	Komunikasi									Skor	% Skor	Kriteria
	Komunikasi dari atas ke bawah			Komunikasi dari bawah ke atas			Komunikasi horisontal					
	14	15	16	17	18	19	20	21	22			
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100.00%	SB
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	77.78%	B
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
28	3	4	3	4	3	3	3	3	3	29	80.56%	B
29	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	80.56%	B
30	3	3	4	3	3	3	3	2	3	27	75.00%	B
31	3	4	3	4	4	4	3	4	4	33	91.67%	SB
32	4	4	4	3	3	3	4	3	3	31	86.11%	SB
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
34	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	94.44%	SB
35	4	3	3	3	4	4	3	3	4	31	86.11%	SB
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	97.22%	SB
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
39	3	3	3	2	3	3	3	4	3	27	75.00%	B
40	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	69.44%	B
41	3	3	3	2	3	3	2	2	3	24	66.67%	B
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B

No.	Komunikasi									Skor	% Skor	Kriteria
	Komunikasi dari atas ke bawah			Komunikasi dari bawah ke atas			Komunikasi horisontal					
	14	15	16	17	18	19	20	21	22			
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	77.78%	B
44	3	3	3	2	4	4	3	3	3	28	77.78%	B
45	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	77.78%	B
46	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	77.78%	B
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
48	3	4	3	3	4	4	4	4	4	33	91.67%	SB
49	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	69.44%	B
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
51	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	80.56%	B
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
53	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	80.56%	B
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100.00%	SB
57	4	3	3	4	4	3	4	3	3	31	86.11%	SB
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
59	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34	94.44%	SB
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
61	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29	80.56%	B
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100.00%	SB
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B



No.	Komunikasi									Skor	% Skor	Kriteria
	Komunikasi dari atas ke bawah			Komunikasi dari bawah ke atas			Komunikasi horisontal					
	14	15	16	17	18	19	20	21	22			
64	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32	88.89%	SB
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	97.22%	SB
66	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33	91.67%	SB
67	4	3	4	3	4	3	4	4	3	32	88.89%	SB
68	3	3	3	2	4	4	3	3	3	28	77.78%	B
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75.00%	B
70	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30	83.33%	SB
71	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	77.78%	B
72	3	4	4	3	4	4	4	4	3	33	91.67%	SB
73	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29	80.56%	B
74	3	3	4	2	3	4	3	3	4	29	80.56%	B
75	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	72.22%	B
76	3	3	2	4	4	3	2	3	4	28	77.78%	B
77	4	3	3	2	4	3	3	4	4	30	83.33%	SB
78	3	3	4	3	3	4	4	3	3	30	83.33%	SB
79	2	4	3	2	3	3	3	3	4	27	75.00%	B
Total	256	251	254	245	261	255	253	253	263	2291		
Skor Empiris	761			761			769			2291	80.56%	B
Skor Ideal	948			948			948			2844		

No.	Komunikasi									Skor	% Skor	Kriteria
	Komunikasi dari atas ke bawah			Komunikasi dari bawah ke atas			Komunikasi horisontal					
	14	15	16	17	18	19	20	21	22			
% Skor	80.27%			80.27%			81.12%					
Kriteria	B			B			B					

NO.	Disiplin kerja																	Skor	% Skor	Kriteria
	Tujuan dan kemampuan			Teladanan pemimpin		Balas jasa		Keadilan		Waskat		Sanksi hukuman		Ketegasan		Hubungan kemanusiaan				
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39			
1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	63	92.65%	SB
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	75.00%	B
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	2	3	3	56	82.35%	SB
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	75.00%	B
5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	57	83.82%	SB
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	75.00%	B
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	54	79.41%	B
8	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	56	82.35%	SB
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	47	69.12%	B
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	67	98.53%	SB
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50	73.53%	B
12	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	52	76.47%	B
13	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	53	77.94%	B
14	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	57	83.82%	SB
15	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	59	86.76%	SB
16	4	4	4	4	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	4	41	60.29%	TB
17	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	47	69.12%	B
18	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	48	70.59%	B
19	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	48	70.59%	B
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	98.53%	SB
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	63	92.65%	SB

NO.	Disiplin kerja																	Skor	% Skor	Kriteria
	Tujuan dan kemampuan			Teladanan pemimpin		Balas jasa		Keadilan		Waskat		Sanksi hukuman		Ketegasan		Hubungan kemanusiaan				
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39			
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	75.00%	B
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	100.00%	SB
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	75.00%	B
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	75.00%	B
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	53	77.94%	B
27	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	53	77.94%	B
28	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56	82.35%	SB
29	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	61	89.71%	SB
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50	73.53%	B
31	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	61	89.71%	SB
32	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	57	83.82%	SB
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	75.00%	B
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	64	94.12%	SB
35	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	59	86.76%	SB
36	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	61	89.71%	SB
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	52	76.47%	B
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	52	76.47%	B
39	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	52	76.47%	B
40	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	55	80.88%	B
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	48	70.59%	B
42	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	77.94%	B

NO.	Disiplin kerja																	Skor	% Skor	Kriteria
	Tujuan dan kemampuan			Teladanan pemimpin		Balas jasa		Keadilan		Waskat		Sanksi hukuman		Ketegasan		Hubungan kemanusiaan				
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39			
43	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	46	67.65%	B
44	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	52	76.47%	B
45	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	60	88.24%	SB
46	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	60	88.24%	SB
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	52	76.47%	B
48	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	61	89.71%	SB
49	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	43	63.24%	B
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	75.00%	B
51	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	54	79.41%	B
52	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	57	83.82%	SB
53	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	62	91.18%	SB
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	75.00%	B
55	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	56	82.35%	SB
56	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	57	83.82%	SB
57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	62	91.18%	SB
58	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	56	82.35%	SB
59	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	66	97.06%	SB
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	75.00%	B
61	3	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	53	77.94%	B
62	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	97.06%	SB
63	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	56	82.35%	SB

NO.	Disiplin kerja																	Skor	% Skor	Kriteria
	Tujuan dan kemampuan			Teladanan pemimpin		Balas jasa		Keadilan		Waskat		Sanksi hukuman		Ketegasan		Hubungan kemanusiaan				
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39			
64	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	77.94%	B
65	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	58	85.29%	B
66	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	60	88.24%	B
67	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	65	95.59%	SB
68	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	52	76.47%	B
69	2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	47	69.12%	B
70	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	51	75.00%	B
71	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	50	73.53%	B
72	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	3	51	75.00%	B
73	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	56	82.35%	SB
74	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	54	79.41%	B
75	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	52	76.47%	B
76	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	54	79.41%	B
77	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	54	79.41%	B
78	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	50	73.53%	B
79	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	57	83.82%	SB
Total	262	260	268	272	257	255	248	254	256	250	227	243	244	257	249	266	265	4333		
Skor Empiris	790			529		503		510		477		487		506		531		4333	80.66%	B
Skor Ideal	948			632		632		632		632		632		632		632		5372		

NO.	Disiplin kerja																Skor	% Skor	Kriteria	
	Tujuan dan kemampuan			Teladanan pemimpin		Balas jasa		Keadilan		Waskat		Sanksi hukuman		Ketegasan		Hubungan kemanusiaan				
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38				39
% Skor	83.33%			83.70%		79.59%		80.70%		75.47%		77.06%		80.06%		84.02%				
Kriteria	SB			SB		B		B		B		B		B		SB				

No.	Lingkungan kerja fisik										Skor	% Skor	Kriteria
	Cahaya		Warna		Udara			Suara					
	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49			
1	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	35	87.50%	SB
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75.00%	B
3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	37	92.50%	SB
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75.00%	B
5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	87.50%	SB
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	72.50%	B
7	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	35	87.50%	SB
8	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	32	80.00%	B
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	72.50%	B
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	100.00%	SB
11	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27	67.50%	B
12	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	80.00%	B
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75.00%	B
14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	77.50%	B
15	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36	90.00%	SB
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	97.50%	SB
17	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	26	65.00%	B
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75.00%	B
19	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	26	65.00%	B
20	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	95.00%	SB
21	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	35	87.50%	SB
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75.00%	B



No.	Lingkungan kerja fisik										Skor	% Skor	Kriteria
	Cahaya		Warna		Udara			Suara					
	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49			
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	100.00%	SB
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	77.50%	B
25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	72.50%	B
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	72.50%	B
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75.00%	B
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	72.50%	B
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	95.00%	SB
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75.00%	B
31	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	95.00%	SB
32	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34	85.00%	SB
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75.00%	B
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	100.00%	SB
35	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	95.00%	SB
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	100.00%	SB
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	77.50%	B
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	77.50%	B
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75.00%	B
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	72.50%	B
41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	80.00%	B
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75.00%	B
43	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36	90.00%	SB
44	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	35	87.50%	SB

No.	Lingkungan kerja fisik										Skor	% Skor	Kriteria
	Cahaya		Warna		Udara			Suara					
	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49			
45	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	34	85.00%	SB
46	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	34	85.00%	SB
47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	77.50%	B
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	100.00%	SB
49	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	26	65.00%	B
50	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32	80.00%	B
51	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32	80.00%	B
52	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	77.50%	B
53	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35	87.50%	SB
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75.00%	B
55	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	95.00%	SB
56	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	95.00%	SB
57	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33	82.50%	SB
58	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37	92.50%	SB
59	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37	92.50%	SB
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75.00%	B
61	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	34	85.00%	SB
62	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	30	75.00%	B
63	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37	92.50%	SB
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75.00%	B
65	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	34	85.00%	SB
66	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	34	85.00%	SB

No.	Lingkungan kerja fisik										Skor	% Skor	Kriteria
	Cahaya		Warna		Udara			Suara					
	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49			
67	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37	92.50%	SB
68	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	35	87.50%	SB
69	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	77.50%	B
70	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34	85.00%	SB
71	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33	82.50%	SB
72	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35	87.50%	SB
73	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32	80.00%	B
74	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	31	77.50%	B
75	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	80.00%	B
76	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	34	85.00%	SB
77	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35	87.50%	SB
78	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	34	85.00%	SB
79	3	2	4	3	2	4	3	3	4	4	32	80.00%	B
Total	268	263	255	259	254	269	267	255	264	260	2614		
Skor Empiris	531		514		790			779			2614	82.72%	SB
Skor Ideal	632		632		948			948			3160		
% Skor	84.02%		81.33%		83.33%			82.17%					
Kriteria	SB		SB		SB			SB					

### Lampiran 7 Data Responden Penelitian

No.	Nama			Jabatan	Masa Kerja
		L	P		
1	Zaenuri	1		Guru	24
2	Dwi Raharjo	1		Guru	24
3	Chomsatun		1	Guru	18
4	Sugiyanta	1		Guru	26
5	Siti Khoiriyah		1	Guru	26
6	Herry Paryono	1		Guru	26
7	Siti Salamah		1	Guru	26
8	Ary Priono	1		Guru	24
9	Supardi	1		Guru	22
10	Muslih	1		Guru	22
11	M. Isnandar	1		Guru	22
12	Joko Siswono	1		Guru	22
13	Sukri	1		Guru	22
14	Sudarko	1		Guru	22
15	Rochmatah		1	Guru	20
16	M. Ally Firdaus	1		Guru	20
17	Anshori	1		Guru	20
18	Kanti Setiyati		1	Guru	20
19	Sih Hartini		1	Guru	20
20	Asrori	1		Guru	20
21	Ellya Nur Chasanah		1	Guru	20
22	Muh. Badi	1		Guru	20
23	Ani Rachmawati		1	Guru	18
24	M. Imam Mursid	1		Guru	18
25	Agustin Sri Hartati		1	Guru	16
26	Puji Lestari		1	Guru	16
27	Nurul Hidayah		1	Guru	13
28	Anwar Rifa'i	1		Guru	12
29	Beta Nur Bety Tsany		1	Guru	10
30	Agung Wibowo	1		Guru	20
31	Mulyanto	1		Guru	18
32	Muawanah		1	Guru	18
33	Sulasih		1	Guru	16
34	Noor Hidayah Budhi		1	Guru	14
35	Edy Kristijono	1		Guru	10
36	Siti Fitriyah		1	Guru	10
37	Irfan Dwi Putranto	1		Guru	10
38	Solastri		1	Guru	10
39	Aris Fahkrudin	1		Guru	10
40	Muhammad Nurhan	1		Guru	10

No.	Nama			Jabatan	Masa Kerja
		L	P		
41	Ahmad Alfah	1		Guru	10
42	Katibin	1		Guru	26
43	Nur Farida		1	Guru	16
44	Musa Al Hadi	1		Guru	12
45	Sri Panggalih		1	Guru	12
46	Zulia Ulfah		1	Guru	12
47	Widhi Astono	1		Guru	10
48	Siswoyo	1		Guru	10
49	Mokhamad Taufik	1		Guru	10
50	Joko Wahyono	1		Guru	10
51	Syafa'ah		1	Guru	10
52	Tri Marheni		1	Guru	10
53	Nur Hadi	1		Guru	10
54	Rosidi	1		Guru	6
55	Eko Sukaryono	1		Guru	26
56	Endang Purwatiningrum		1	Guru	14
57	Siti Himmatul Aliyah		1	Guru	6
58	Nuryanto	1		Guru	12
59	Misbah	1		Guru	11
60	Imam Su'adi	1		Guru	12
61	Halimur Rosyad	1		Guru	13
62	Sukrisnawati		1	Guru	29
63	Djupriyanto	1		Guru	20
64	Usdwatun Hasanah		1	Guru	-
65	Erna Nur Azizah		1	Guru	1
66	Galih Ika Apriliana		1	Guru	1
67	Suyatnak	1		Guru	1
68	Silvia Dalih Wahyuningtyas		1	Guru	1
69	Widodo Nukman Hamid	1		Guru	-
70	Nur Latifah		1	Guru	-
71	Benny Prasojo	1		Guru	-
72	Suharno	1		Staf TU	20
73	Siti Rokhani		1	Staf TU	26
74	Endang Sri Rahayu		1	Staf TU	24
75	Beny Indrajaya	1		Staf TU	11
76	Ngatno	1		Staf TU	7
77	Agung Tristriyanto	1		Staf TU	7
78	Musholi	1		Staf TU	20
79	Arif Budiman	1		Staf TU	-

## Lampiran 8 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

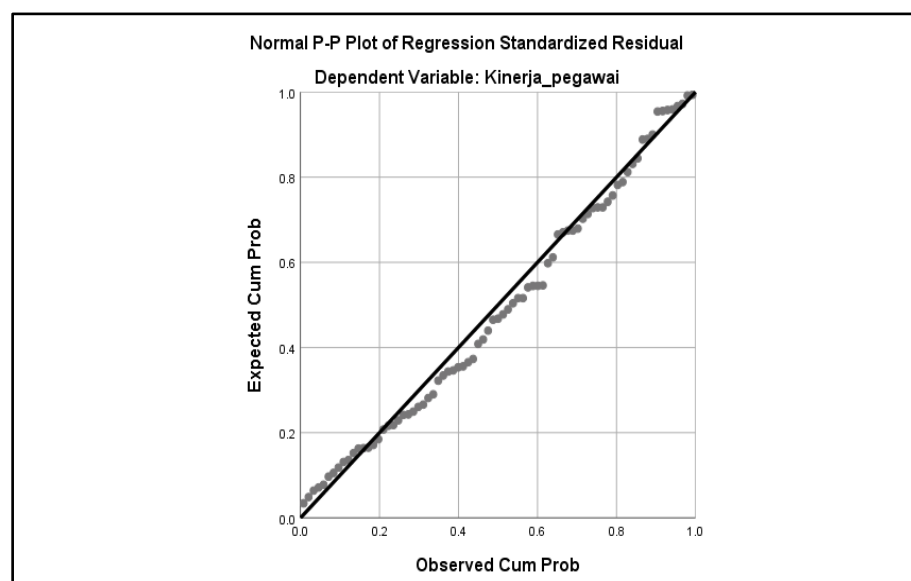
### 1. Uji Normalitas

#### a. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44069496
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.058
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

#### b. Grafik Normal P-Plot



## 2. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.544	4.275		2.700	.009		
	komunikasi	.167	.208	.116	.806	.423	.390	2.562
	disiplin_kerja	.296	.105	.383	2.833	.006	.442	2.262
	lingkungan_fisik	.256	.149	.209	1.722	.089	.545	1.834

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

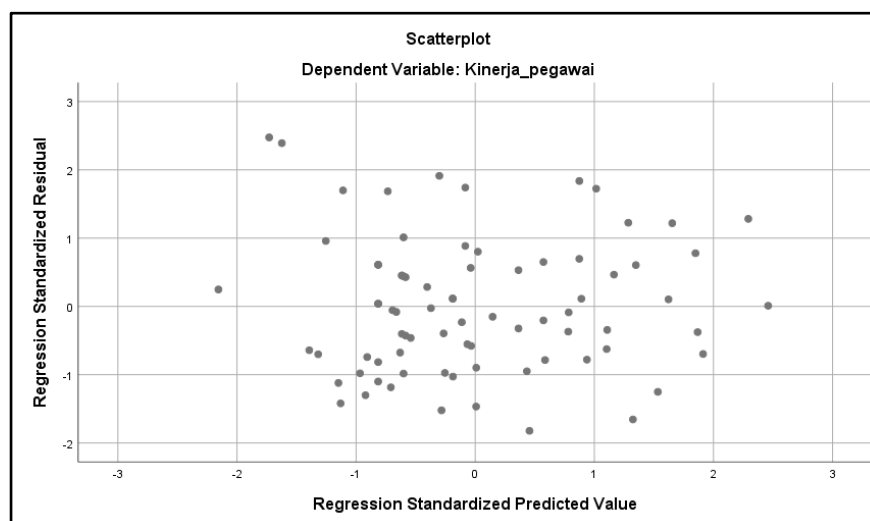
## 3. Uji Heteroskedastisitas

### a. Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.153	2.479		2.079	.041
	komunikasi	.069	.120	.105	.575	.567
	disiplin_kerja	-.042	.061	-.119	-.695	.490
	lingkungan_fisik	-.063	.086	-.113	-.729	.469

a. Dependent Variable: RES2

### b. Grafik Scatterplot



#### 4. Uji Linieritas

##### a. Uji Linieritas Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_pegawai * komunikasi	Between Groups	(Combined)	633.684	12	52.807	3.903	.000
		Linearity	433.018	1	433.018	32.002	.000
		Deviation from Linearity	200.666	11	18.242	1.348	.219
	Within Groups	893.050	66	13.531			
Total			1526.734	78			

##### b. Uji Linieritas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_pegawai * disiplin_kerja	Between Groups	(Combined)	830.210	23	36.096	2.850	.001
		Linearity	534.016	1	534.016	42.168	.000
		Deviation from Linearity	296.195	22	13.463	1.063	.412
	Within Groups	696.524	55	12.664			
Total			1526.734	78			

##### c. Uji Linieritas Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_pegawai * lingkungan_fisik	Between Groups	(Combined)	589.514	13	45.347	3.145	.001
		Linearity	399.840	1	399.840	27.731	.000
		Deviation from Linearity	189.674	12	15.806	1.096	.378
	Within Groups	937.220	65	14.419			
Total			1526.734	78			



## Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Berganda

### a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.544	4.275		2.700	.009
	komunikasi	.167	.208	.116	.806	.423
	disiplin_kerja	.296	.105	.383	2.833	.006
	lingkungan_fisik	.256	.149	.209	1.722	.089

a. Dependent Variable: kinerja\_pegawai

## Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis

### a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.544	4.275		2.700	.009
	komunikasi	.167	.208	.116	.806	.423
	disiplin_kerja	.296	.105	.383	2.833	.006
	lingkungan_fisik	.256	.149	.209	1.722	.089

a. Dependent Variable: kinerja\_pegawai

### b. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	603.340	3	201.113	16.335	.000 <sup>b</sup>
	Residual	923.394	75	12.312		
	Total	1526.734	78			

a. Dependent Variable: kinerja\_pegawai  
b. Predictors: (Constant), lingkungan\_fisik, disiplin\_kerja, komunikasi

### c. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	11.544	4.275		2.700	.009			
	komunikasi	.167	.208	.116	.806	.423	.533	.093	.072
	disiplin_kerja	.296	.105	.383	2.833	.006	.591	.311	.254
	lingkungan_fisik	.256	.149	.209	1.722	.089	.512	.195	.155

a. Dependent Variable: kinerja\_pegawai

**d. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.629 <sup>a</sup>	.395	.371	3.509	2.100

a. Predictors: (Constant), lingkungan\_fisik, disiplin\_kerja, komunikasi  
b. Dependent Variable: kinerja\_pegawai

### Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian



(Foto bersama Bapak Alfian Waka Kesiswaan saat selesai penelitian)



(Saat melakukan wawancara bersama Bapak Alfian waka kesiswaan)

