

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA
PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Tri Nanda Rizky Siregar
NPM : 1705160436
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
TAHUN AJARAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 08 September 2021, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

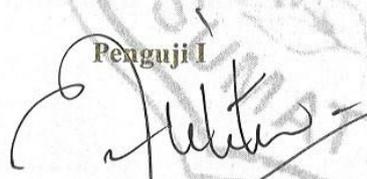
MEMUTUSKAN

Nama : TRI NANDA RIZKY SIREGAR
NPM : 1705160436
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

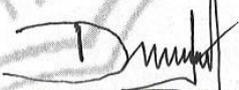
Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I


Dr. JULITA, SE, M.Si

Penguji II

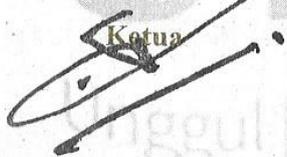

Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM

Pembimbing


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

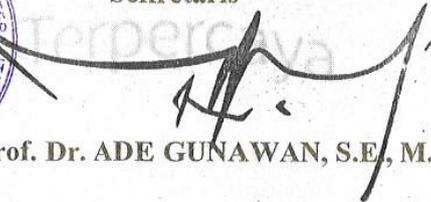
Ujian

Ketua


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris




Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TRI NANDA RIZKY SIREGAR
N.P.M : 1705160436
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PADA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing Skripsi


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : TRI NANDA RIZKY SIREGAR

NPM : 1705160436

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



TRI NANDA RIZKY SIREGAR



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tri Nanda Rizky Siregar
NPM : 1705160436
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki Sesuai dengan saran pembanding		
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Menggunakan SPSS		
Bab 5	Perbaiki Saran		
Daftar Pustaka	Menggunakan Mendeley		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Lanjut disidangkan		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Agustus 2021

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

TRI NANDA RIZKY SIREGAR

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email :

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai di dinas pariwisata kota Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas pariwisata kota Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan quota sampling berjumlah 55 orang pegawai pada dinas pariwisata kota Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kota Medan

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja

ABSTRACT

'INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE TOURISM SERVICE OF MEDAN CITY

TRI NANDA RIZKY SIREGAR

**faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email :**

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment, work motivation and work discipline on the performance of employees at the tourism office of Medan city either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees at the tourism office of the city of Medan. The sample in this study using quota sampling amounted to 55 employees at the tourism office of the city of Medan. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously the work environment, work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at the Medan city tourism office

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Discipline And Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi teladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai kualitas pelayanannya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan pengkualitas pelayanan sebesar besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Atas izin Allah SWT yang sudah memberikan rahmat dan karunia nya sehingga penulis bisa menyelesaikan laporan skripsi ini dengan sebaiknya.
2. Ayahanda Firman Siregar dan Ibunda Misda Azmi selaku Kedua Orang Tua yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta

mendidik dan memberi dukungan baik moral maupun materil serta doa yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE, MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman S. Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikann segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

11. Seluruh Staf dan Pegawai Bagian Sub Umum di Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yang telah memberikan arahan kepada penulis, sehingga penulis dapat mengerjakan laporan skripsi.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, November 2021

Penulis

TRI NANDA RIZKY SIREGAR

NPM: 1705160436

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 identifikasi Masalah	8
1.2 Batasan Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Uraian Teori	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.3 Tolak Ukur Kinerja	14
2.1.1.4 Penilaian Kinerja	16
2.1.1.5 Indikator Kinerja	16
2.1.2 Lingkungan Kerja	19
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.1.2.2 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja	20
2.1.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	21
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	23
2.1.3 Motivasi Kerja	24
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	24
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja	25
2.1.3.3 Fungsi Motivasi Kerja	26
2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	27
2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja	33
2.1.4 Disiplin Kerja	34
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	34
2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja	36
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	36
2.1.4.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	39
2.1.4.5 Sanksi Pelanggaran Kerja	41
2.1.4.6 Proses Disiplin Kerja	41
2.1.4.7 Mengatur Dan Mengelola Disiplin Kerja	42
2.1.4.8 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	43
2.2 Kerangka Konseptual	45
2.3 Hipotesis	49
BAB 3 METODE PENELITIAN	50
3.1 Pendekatan Penelitian	50

3.2 Definisi Operasional	51
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	54
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	55
3.5 Teknik Pengumpulan Data	55
3.6 Teknik Analisis Data	58
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Deskripsi Data	65
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	65
4.3 Penyajian Data	68
4.4 Analisis Data	72
4.5 Interpretasi Hasil Analisis Data	85
BAB 5 PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	89
5.3 Keterbatasan Penelitian	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	51
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja	52
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja	52
Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja	53
Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian	54
Tabel 3.6 Skala Likert	56
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Lingkungan Kerja	68
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Motivasi Kerja	69
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja	70
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Kinerja Pegawai	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	81
Tabel 4.15 Hasil Uji t	82
Tabel 4.16 Hasil Uji F	83
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	45
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	46
Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	47
Gambar 2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	48
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	62
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hasil Hipotesis Uji F	63
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	78
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi dimana berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama. Sebagai modal utama, pegawai perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standard an kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Kasmir, 2016) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah pola yang dilaksanakan dalam meninjau serta evaluasi kinerja para karyawan. Selanjutnya hal tersebut dilakukan secara berkala dan terus menerus agar mampu memberikan dampak positif dalam pembagian kompensasi serta peningkatan jenjang karir.

Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan berdasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi. Apabila kinerja pegawai bagus, maka akan berdampak baik pada organisasi dan organisasi juga akan mendapatkan keuntungan. Namun sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, maka akan membuat kinerja sebuah organisasi menurun dan akan mengalami kerugian. Pegawai merupakan kekayaan utama organisasi, karena tanpa adanya pegawai aktivitas suatu organisasi tidak akan berjalan. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Teknologi-teknologi canggih dimiliki suatu organisasi tidak akan berfungsi jika tidak ada pegawai yang mengoperasikannya.

Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, pimpinan sebuah organisasi wajib memperhatikan, mengarahkan serta memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap organisasi pastinya mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi, karena akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Sering kali suatu organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan. Apabila pegawai yang ada pada organisasi tersebut bekerja dengan efektif, maka organisasi pun akan berjalan dengan efektif. Kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Sedarmayanti, (2017)

menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017). Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja di Dinas Pariwisata Kota Medan dapat dikatakan baik jika hubungan antar karyawan berjalan dengan baik sehingga dapat membuat sesama karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja yang tidak baik, maka akan membuat antar karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Dan jika fasilitas yang berada di lingkungan dapat di lengkapi akan membuat karyawan merasa lebih aman.

Maka dari itu, pimpinan harus lebih memperhatikan lagi lingkungan yang ada di dalam Dinas Pariwisata Kota Medan sehingga pimpinan harus ikut serta dalam memperbaiki lingkungan yang tidak baik menjadi lingkungan yang baik.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Sulistiyani & Rosidah, 2009) menyatakan bahwa motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya apabila motivasi didukung dengan rendah oleh kemampuan rendah maka kinerja pegawai juga akan rendah.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi kerja di Dinas Pariwisata Kota Medan yang diberikan oleh pimpinan masih belum terlaksana sepenuhnya sehingga tugas yang yang diberikan pimpinan kurang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga dalam kinerjanya para pegawai sulit dalam mengembangkan karirnya.

Selain faktor motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Sutrisno, 2011). Disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima (Jufrizen & Hadi, 2021, hal. 43).

Disiplin kerja pegawai dapat dikatakan baik jika pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan sudah mampu mengikuti peraturan perusahaan dengan ketaatan terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan, taat terhadap kehadiran, dan taat terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan.

Pernyataan diatas menjelaskan bahwa seseorang pegawai dikatakan disiplin kerja jika pegawai menaati peraturan yang di telah ditetapkan oleh

perusahaan, baik waktu dalam bekerja, keterampilan, tanggung jawab atas pekerjaan, dan aturan-aturan yang berlaku di dalam lingkungan perusahaan.

Dari uraian diatas lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor pendukung para pegawai dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja menurun akan membuat kinerja pegawai pada akhirnya dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak baik. Maka dari itu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja adalah faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Pariwisata Kota Medan (DISPAR) merupakan unsur pelaksanaan pemerintah apatur Sipil Negri (ASN) yang bergerak dibidang pariwisata. Dinas Pariwisata Kota Medan memiliki kedudukan, tugas dan fungsi yang tertera pada bagian 23 paragraf 1 pasal 78. Dinas pariwisata kota medan juga mempunyai sejarah singkat, tujuan, serta memiliki visi dan misi perusahaan.

Sejak tahun 1991 telah terbentuk Dinas Pariwisata Kota Medan, kemudian pada tahun 2001 ditambah urusan kebudayaan yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah (Perda) kota Medan No. 4 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan jo. SK Wali Kota Medan No. 20/2002 tentang Tujuan dan Fungsi Dinas dan Kebudayaan Kota Medan. Dan perubahan terakhir dengan Perda Kota Medan No. 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota sebagai implementasi dari Peraturan Pemerintah RI No. 38 tahun 2007, jo.

Peraturan Pemerintah RI No. 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, yang merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Medan melalui Sekretaris Daerah.

Kemudian pada tahun 2017, melalui Peraturan Wali Kota Medan (Perwal) Nomor 1 tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan diubah kembali menjadi Dinas Pariwisata Kota Medan. Urusan kebudayaan dipisahkan menjadi Dinas Kebudayaan Kota Medan.

Berdasarkan observasi awal yang telah peneliti lakukan, dapat dilihat fenomena-fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah kinerja pegawai terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila lingkungan kerjanya bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat pegawai merasa lebih baik dalam bekerja sehingga dapat membuat pegawai lebih betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang baik dan kurang mendukung maka akan membuat pegawai akan merasakan kurang baik, kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi peneliti lingkungan kerja di Dinas Pariwisata Kota Medan sangat kurang nyaman, karena lingkungan yang berada pada Dinas Pariwisata Kota Medan masih memerlukan banyak pembenahan terutama sisi lokasi tempat parkir, toilet umum, kantin dan musholla. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya, selanjutnya sirkulasi

udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi.

Fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja yaitu motivasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan dinilai masih rendah, hal tersebut terlihat masih adanya pegawai yang membuang waktu dengan bercanda, menginput data yang lambat dan terkadang masih ada juga yang melihat smartphone sehingga pekerjaan menjadi lebih lama dan terus menumpuk dan lambat untuk diselesaikan.

Dan ada pula fenomena lain nya yaitu kinerja pegawai terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja mutlak diperlakukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja, maka pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan instansi. Hal tersebut terlihat pada pegawai yang masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa kabar berita dan masuk kerja serta pulang kerja tidak tepat waktu.

Ketidakkonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya ada yang menyatakan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan sangat berpengaruh dan adapula yang menyatakan tidak berpengaruh, maka penting untuk melakukan penelitian untuk meninjau dan melihat apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk meneliti dan mengajukan judul **‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Medan.’**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Fasilitas yang tidak lengkap membuat karyawan merasa kurang aman berada di lingkungan kerja.
2. Kurangnya komunikasi antar sesama rekan pegawai.
3. Suasana lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja.
4. Masih banyaknya pegawai yang tidak mengikuti peraturan perusahaan yang dapat mengakibatkan kerugian instansi
5. Kurangnya dorongan pegawai dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan.
6. Masih kurangnya kinerja pegawai kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yang dapat disebabkan oleh keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan tugas akibat dari banyaknya pegawai yang masih melihat atau memainkan smartphone, sehingga pekerjaan menumpuk.
7. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.
8. Kurangnya kerjasama antar rekan pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Dinas Pariwisata Kota Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti

membatasi masalah pada lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.
4. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan yang diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan beberapa manfaat penelitian yaitu:

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Perusahaan

Merupakan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khusus nya dibidang personalia tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Manfaat Penelitian

Penelitian ini merupakan syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi dan bisnis. Selain itu, penelitian juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bagi masyarakat luas pada umumnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Menurut (Afandi, 2018, hal. 84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut (Arianty, 2014, hal. 147) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja atau prestasi kerja seseorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Noor, 2013, hal. 13).

Kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2012). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Benardin dan Russel dalam (Priansa, 2017, hal. 270). Menurut (Veithzal Rivai, 2015) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir, 2016, hal. 182). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Sedangkan menurut (Sulaksono, 2015, hal. 91) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Veithzal Rivai, 2015) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Kemampuan dan ahli

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Sedangkan menurut (Simamora, 2014), kinerja (Performance) dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor Individual yang terdiri dari: kemampuan, Latar belakang dan Demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari: Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran dan Motivasi.
3. Faktor Organisasi yang terdiri dari: Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, Job Design.

Menurut (Fattah, 2017, hal. 24) berpendapat bahwa faktor dalam meningkatkan kinerja yaitu:

1. Kemampuan pribadi
2. Usaha yang dicurahkan

3. Dukungan organisasi.

Menurut (Afandi, 2018, hal. 86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai

2.1.1.3 Tolak Ukur Kinerja

Menurut (Kurniawati, 2017) terdapat 4 dimensi kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pada level individu yaitu:

1. Kualitas , Meliputi tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
2. Kuantitas, jumlah pekerja yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, Meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.

4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Sedangkan menurut (Ginting, 2018) adapun dimensi kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas

Setiap karyawan memiliki tugas masing masing. Sebagai seorang karyawan, hal pertama yang dinilai dalam kinerja adalah bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Salah satu aspek dalam kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

3. Ketetapan waktu/Timeliness

Aspek ini melihat seberapa singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Semakin sedikit waktu yang digunakan, tentu semakin baik untuk penilaian yang diperoleh.

4. Efektivitas Biaya/Cost Effectiveness

Efektivitas penggunaan dana, seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja, salah satu yang menjadi aspek adalah seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja

5. Kebutuhan akan Supervisor

Salah satu yang menjadi dasar penentu aspek dalam kinerja adalah seberapa mandiri dalam bekerja. Semakin minim memperoleh bantuan dari orang lain, khususnya atasan, maka akan menjadi pertimbangan diri sendiri.

2.1.1.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut (Bangun, 2012) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Menurut (Moehariono, 2014, hal. 151) Terdapat empat ukuran indikator kinerja, keempat kategori tersebut antara lain:

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Produktivitas, mengukur tingkat aktivitas suatu organisasi.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2011) bahwa terdapat 5 indikator yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap, yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

5. Disiplin waktu dan absensi, yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut (Hasibuan, 2017, hal. 95) menjelaskan bahwa indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kesetiaan, yaitu kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja yaitu dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.
3. Kejujuran, yaitu kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
4. Kedisiplinan, yaitu kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas, yaitu kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerjasama, yaitu kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical maupun horizontal. Di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan, yaitu kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.
8. Kepribadian, yaitu kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa, yaitu kemampuan berfikir karyawan orisional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan, yaitu kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaanya, dan hasil kerjanya, saran dan prasana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Noah & Steve, 2017, hal. 37), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Menurut (S. P. Siagian, 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut (Arep & Tanjung, 2015, hal. 35), lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Jika lingkungan kerja menyenangkan karyawan akan bekerja lebih bergairah dan serius. Karena itu perlu diciptakan iklim yang menyenangkan seperti, pengaturan penerapan tempat kerja, pengaturan terhadap suara suara gaduh, pengaturan terhadap udara, pengaturan keamanan tempat kerja dan pengaturan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang diharapkan tentunya yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan pada saat melaksanakan kegiatan pekerjaan (Farisi & Fani, 2019).

Menurut (Afandi, 2018, hal. 65) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Jufrizen & Rahmadhani, (2020) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Suharyanto & Nugroho, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Suhu Udara
2. Kelembaban

3. Sirkulasi Udara
4. Pencahayaan
5. Suara Bising

2.1.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan, karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut (Siagian, 2015) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedia tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti tempat kantin baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.

- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh oleh karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atas, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan karyawan dan hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018), indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Lampu penerangan tempat kerja
- 2) Jendela tempat kerja
- 3) Tata warna
- 4) Dekorasi
- 5) Suhu udara
- 6) Kebisingan

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Keamanan kerja
- 2) Hubungan kerja
- 3) Penerangan
- 4) Suhu udara
- 5) Suara bising
- 6) Ruang gerak yang diperlukan

Sedarmayanti, (2017) menjelaskan indikator lingkungan kerja ditinjau dari lingkungan kerja fisik adalah:

- 1) Penerangan
- 2) Sirkulasi udara
- 3) Kebisingan

- 4) Ruang gerak
- 5) Fasilitas
- 6) Kebersihan

Indikator-indikator yang dipaparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2011). Menurut (Ivanko dalam Hamali, 2018) Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Sedangkan Menurut (Hamali, 2018) mengartikan motivasi sebagai salah satu dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Widyaputra & Dewi, 2018) Menurut (Omolo, 2015) menyatakan bahwa motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk

mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja (Mangkunegara, 2017).

Menurut (Hasibuan, 2017) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan upayanya untuk mencapai produktivitas kerja. Sedangkan menurut (Sukmadinata, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang menjad pendorong kegiatan individu, yang menunjukkan kondisi dalam diri individu yang mendorong atau menggerakkan individu tersebut melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan pekerjaan. (Sukmadinata, 2016, hal. 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar individu. Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan.

2.1.3.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2018) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Noor, 2013) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.3.3 Fungsi Motivasi Kerja

Menurut (Robbins & judge, 2017, hal. 127), fungsi motivasi yaitu:

1. Untuk mendorong pegawai agar dapat lebih bertanggung jawab dalam bekerja
2. Untuk mendorong pegawai dalam meningkatkan semangat kerja

3. Untuk mendorong pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.3.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja dipusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja dipusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2011), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - b) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - c) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - d) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
 - e) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

- f) Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- g) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasaranakerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utamabagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakankerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan

selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013, hal. 199) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau setatus yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, penguatan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun sebaliknya para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu memepertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

Menurut (Sutrisno, 2011) faktor faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu:

1. Faktor Intenal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi seseorang, faktor faktor eksternal itu adalah:

- a) kondisi lingkungan kerja
- b) kompensasi yang memadai
- c) supervise yang baik
- d) adanya jaminan pekerjaan
- e) status
- f) bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

Sedangkan menurut (Afandi, 2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk daam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimism.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.3.5 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik lagi.
4. Orientasi tugas/ sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan kegiatan untuk memperoleh tujuan.

6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
7. Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Menurut (Wibowo, 2016) mengemukakan bahwa indikator motivasi yaitu:

1. Engagement, merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
2. Commitment, merupakan suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.
3. Satisfaction, merupakan kepuasan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.
4. Turnover, merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin kerja

Menurut (Veithzal Rivai, 2015) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berbeda. Disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah di tetapkan organisasi (Sedarmayanti, 2017). Disiplin adalah sebuah

prosedur yang mendorong karyawan untuk mengawasi perilaku mereka sendiri dan bertanggung jawab atas tindakan mereka (Marwansyah, 2016).

Disiplin adalah perilaku seseorang yang tidak sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi (Sutrisno, 2011). Menurut (Busro, 2018) Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk memenuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah di tentukan.

Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2017) Disiplin merupakan standar organisasional yang dijalankan untuk kegiatan manajemen (Handoko, 2012). Sedangkan menurut (Lasnoto, 2017) menjelaskan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugas nya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai.

Menurut (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu alat digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya (Bintoro & Daryanto, 2017).

2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2011) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut (Sutrisno, 2011) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2011), mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecil nya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah nya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidak nya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri nya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah di tetapkan.

3. Ada tidak nya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan mengulangi hal yang serupa.

5. Ada tidak nya pengawasan pimpjnan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah di tetapkan.

6. Ada tidak nya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

Menurut (Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa 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.

5. Waskat

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

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

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 hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.1.4.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) jenis-jenis disiplin kerja dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya yang 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 perusahaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku. Dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Sedangkan menurut (Afandi, 2018) jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standard an peraturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku untuk memperbaikinya

untuk masa yang akan dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang telah berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.4.5 Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

Menurut (Rivai, 2014) ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, dan pemecatan.

2.1.4.6 Proses Disiplin Kerja

Proses pelaksanaan disiplin kerja setiap karyawan di perusahaan harus memenuhi beberapa syarat serta perlu diperhatikan oleh pimpinan di dalam membuat dan melaksanakan peraturan tersebut, menurut (Marwansyah, 2016) tindakan yang harus dilakukan yaitu:

1. Segera, tindakan disiplin harus diberlakukan segera sesudah terjadinya pelanggaran.
2. Dengan peringatan, karyawan mendapatkan peringatan yang memadai agar mengetahui konsekuensi dari perilaku kerja yang di harapkan.
3. Konsisten, agar dipersepsikan sebagai suatu yang adil.
4. Tidak bersifat pribadi, atasan tidak boleh membedakan bawahannya dalam penerapan tindakan disiplin.

2.1.4.7 Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Konteks disiplin, makna keadilan harus di rawat dengan konsisten. Apabila karyawan menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut di hukum. Para penyedia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik.

Menurut (Rivai, 2014) adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar yaitu:

1. Standar Disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaranaturan apakah besar atau kecil. Setiap karyawan perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh. Karyawan yang melanggar aturan yang diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para atasan perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati hati didokumentasikan

sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disiplin harus diatur adalah:

- 1) Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
 - 2) Apabila tidak dilakukan secara konsekuen, berarti karyawan tersebut telah melecehan peraturan yang telah di tetapkan.
 - 3) Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.
2. Pengukuran Standar Disiplin

Apabila pencatatan tidak adil dan sah menurut undang undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak.

2.1.4.8 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli.

Menurut (Veithzal Rivai, 2015) dimensi dan indikator disiplin kerja meliputi:

1. Dimensi terhadap waktu
 - a. Jam masuk kerja
 - b. Jam istirahat
 - c. Jam pulang kerja
2. Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan
 - a. Cara berpakaian
 - b. Tingkah laku bekerja

- c. Kepatuhan bekerja
- 3. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
 - a. Tanggung jawab kerja
 - b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
- 4. Dimensi taat terhadap aturan lainnya
 - a. Norma yang berlaku

Menurut (Setiawan, 2013) terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Hadir tepat waktu
2. Mengutamakan presentase kehadiran
3. Mentaati ketentuan jam kerja
4. Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik
8. Kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Afandi, 2018) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Ketaatan waktu
 - a) Masuk kerja tepat waktu
 - b) Menggunakan waktu secara efektif
 - c) Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
- b. Tanggung jawab kerja
 - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b) Target pekerjaan

- c) Membuat laporan kerja harian

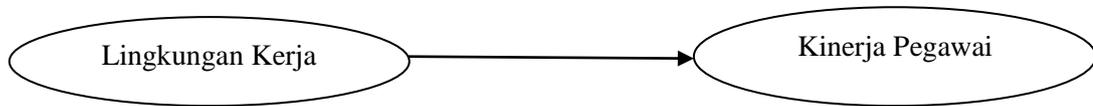
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktifitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (S. P. Siagian, 2015) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga beberapa penelitian lain yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Elizar & Tanjung, 2018), (Farisi & Fani, 2019), (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018), (T. S. Siagian & Khair, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018). Siahaan & Bahri, (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Sidanti, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan, dimana jika pegawai memiliki lingkungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja

pegawai menjadi lebih baik, maka apabila lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai kurang baik maka akan menurunnya kinerja pegawai.



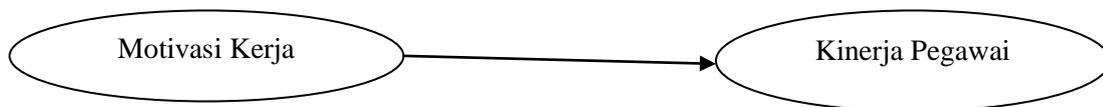
Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2017) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan atusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut (Siagian, 2015) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi kerja yang tepat diberikan untuk para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jufrizen, (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian (Jufrizen & Hadi, 2021), (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Gultom, 2014) dan (Hasibuan & Silvy, 2019) menyatakan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Dari hasil uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan karena semakin banyaknya dorongan dan motivasi akan meningkatkan pegawai lebih semangat lagi dalam bekerja. Jika tidak adanya dorongan atau motivasi maka akan membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

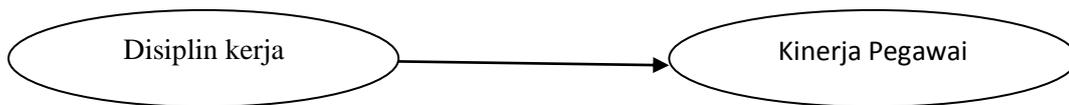


Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019) menunjukkan bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian (Tanjung, 2016), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018) dan (Prayogi & Nursidin, 2019) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan menurut penelitian yang dilakukan (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap karyawan. Jadi disiplin kerja sangat berpengaruh apabila semakin baik tingkat disiplin kerja yang diperoleh, maka semakin banyak meningkat pula kinerja karyawan.

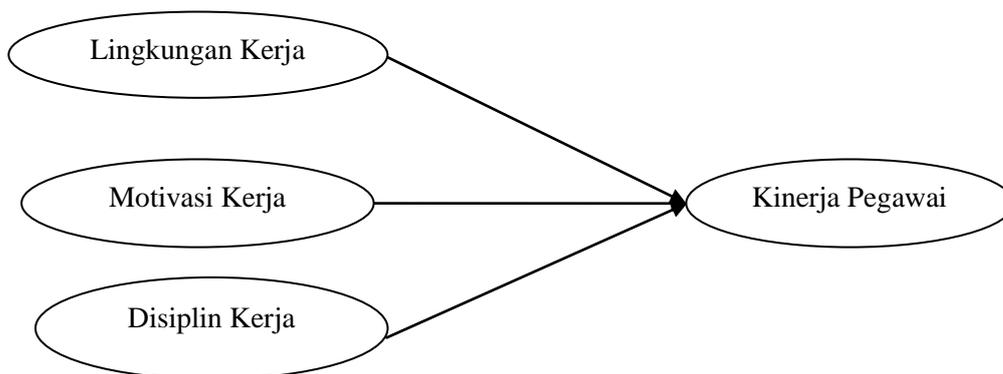
Dari hasil uraian diatas maka disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan karena semakin baik disiplin kerja dari seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai. Demikian pula apabila disiplin kerja yang dimiliki oleh individu pegawai rendah, maka pegawai tidak merasa memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun.



Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan diatas bahwa terdapat permasalahan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai instansi tersebut perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga nantinya tujuan Dinas Pariwisata Kota Medan bisa tercapai sesuai visi dan misi dinas tersebut.



Gambar 2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disip Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan hasil teoritis dan empiris, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.
4. Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh antar variabel bebas (lingkungan kerja X1) (motivasi kerja X2) dan (disiplin kerja X3) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) menggambarkan jenis atau bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan assosiatif dan kuantitatif. Pendekatan assosatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel). Kemudian data yang digunakan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan assosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara kedua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif menurut (Juliandi, A., Irfan, & Manurung, 2015) pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran).

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja terhadap kinerja para karyawan pada Dinas Pariwisata Kota Medan. jenis data penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu berbentuk angka dengan menggunakan instrument formal, standart, dan bersifat mengukur.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk memberikan persepsi yang sama terhadap variable-variabel yang diteliti sesuai dengan topik penelitian yang dilakukan. Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasionalnya adalah:

a. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Adapun yang menjadi indikator yang penullis ambil untuk mengukur indikator kinerja adalah:

Tabel 3.1

Indikator Kinerja

No	Indikator
1.	Efektif
2.	Efisien
3.	Kualitas
4.	Produktivitas

Sumber : (Moehariono dalam (Abdullah, 2014, hal. 151)

b. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut (Mangkunegara, 2017) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Adapun yang menjadi indikator yang penullis ambil untuk mengukur indikator lingkungan kerja yaitu:

Tabel 3.2
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1.	Keamanan kerja
2.	Hubungan kerja
3.	Penerangan
4.	Suhu udara
5.	Suara bising
6.	Ruang gerak yang diperlukan

Sumber : (Sedarmayanti, 2017)

c. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja (Mangkunegara, 2017).

Adapun yang menjadi indikator yang penullis ambil untuk mengukur indikator Motivasi kerja adalah:

Tabel 3.3
Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator
1.	Kerja keras

2.	Orientasi masa depan
3.	Tingkat cita-cita yang tinggi
4.	Orientasi tugas/sasaran
5.	Usaha untuk maju
6.	Ketekunan
7.	Rekan kerja yang dipilih
8.	Pemanfaatan waktu

Sumber : (Mangkunegara, 2017).

d. Disiplin Kerja (X3)

Menurut (Veithzal Rivai, 2015) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berbeda.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis ambil untuk mengukur indikator Disiplin Kerja adalah:

Tabel 3.4
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1.	Hadir tepat waktu
2.	Mengutamakan presentase kehadiran
3.	Mentaati ketentuan jam kerja
4.	Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien

1. Wawancara (interview), merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit.
2. Studi Dokumentasi, mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan.
3. Angket (questioner), adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak dalam memperoleh data pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan. lembar yang diberikan pada responden di ukur dengan skala likert yang terdiri dari lima (5) pertanyaan dengan rentang mulai dari “ sangat setuju” sampai “ sangat tidak setuju”. Setiap jawaban diberi bobot nilai:

Table 3.6

Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya setelah angket disebar-sebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrument maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan. Rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variable Y

$\sum x_i y$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Krikteria penarikan :

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrument dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas sig & lt; = 0,05.

- 2) Suatu item instrument dikatakan valid apabila nilai korelasinya ($r \leq r$ tabel atau nilai probabilitas sig & gt = 0,05).

b. Uji Realiabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reliabilitas untuk menilai apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrument memiliki reliabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,6.

3.6 Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka

dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Sugiyono, 2018)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien beta dan variabel bebas

$X_1 X_2 X_3$ = Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

e = Error of the estimate

Model persamaan regresi tersebut digunakan untuk menjelaskan arah hubungan dari variabel $X_1 X_2 X_3$ terhadap kinerja apakah berslope positif atau negatif. Jika harga koefisien beta (β_1 dan β_2) dari variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 bernilai positif, maka kinerja akan semakin tinggi (bertambah), sebaliknya jika harga koefisien beta bernilai negative maka kinerja akan semakin rendah (berkurang).

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data distribusi normal apabila distribusi data tersebut melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal. (Basuki & Prawoto, 2016, hal. 143).

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terjadi korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoloneritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (Variance Inflasi Faktor) dan koefisien korelasi antara variabel bebas (Siswadi, 2016). Krikteria yang digunakan adalah :

1. Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki korelasi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
2. Jika koefisien antar variabel bebas dari 0,01 maka menunjukkan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastistas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain (Juliandi et al., 2015). Model

regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

1. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji persial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

(Sugiyono, 2018)

Dimana :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah data pengamatan

Ketentuan :

- Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (a) sebesar 0,05 maka H0 diterima.
- Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (a) sebesar 0,05 maka H0 di tolak.

Bentuk pengujian:

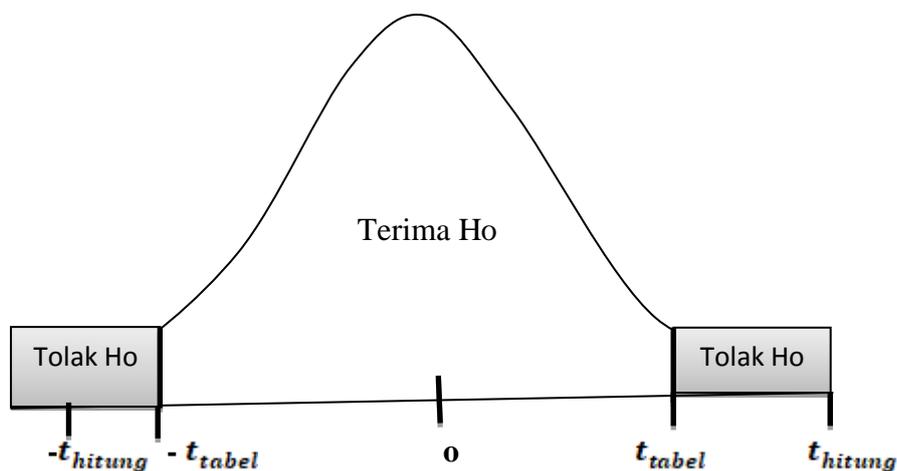
H₀ : $r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

H₀ : $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

t_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan n

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Cara yang digunakan adalah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikannya. Jika nilai probabilitas signifikansinya kurang 5% maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel independen (Ghozali, 2016) Langkah-langkah pengujian hipotesis simultan dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya lingkungan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan:

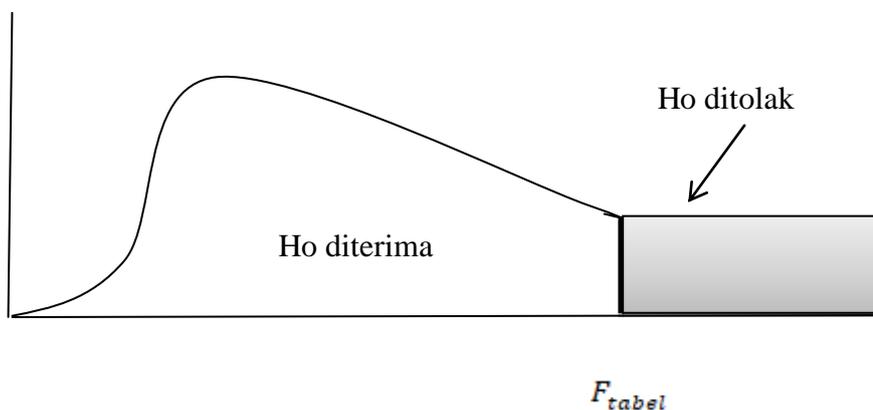
R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel independen (bebas)

n = Jumlah sampel

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (r^2) yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Secara umum dikatakan bahwa r^2 merupakan kuadrat korelasi antara yang digunakan sebagai predictor dan variabel yang memberikan response. Koefisien determinasi digunakan sebagai upaya melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Abdurrahman et al. 2011)

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

(Abdurrahman et al., 2011)

Dimana:

D = Nilai Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 15 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 15 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2), 15 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X3), dan 15 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). angket ini disebarakan kepada 55 orang sebagai responden dari penelitian ini dengan menggunakan metode *Skala Likert* dengan 5 pernyataan yang mana memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dibawah ini merupakan data penulisan yang di deskripsikan melalui penyebaran angket yang telah diuji.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dibawah ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 24.0:

Tabel 4.1

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	45.5	45.5	45.5
	Perempuan	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: SPSS versi 24.0

Berdasarkan data deskriptif dari tabel 4.1 diketahui bahwa:

- a. Persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 45,5%.
- b. Persentase responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 54,5%.

Sehingga berdasarkan penjelasan diatas yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden Perempuan.

2. Usia

Berikut ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan usia yang di uji dengan menggunakan SPSS versi 24.0:

Tabel 4.2

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	12	21.8	21.8	21.8
	>50	4	7.3	7.3	29.1
	21-30	26	47.3	47.3	76.4
	31-40	7	12.7	12.7	89.1
	41-50	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: SPSS versi 24.0

Berdasarkan data pada tabel 4.2 diatas maka dapat dilakukan bahwa:

1. Persentase responden yang berusia kurang dari 20 tahun dalam penelitian ini sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 21,8%.

2. Persentase responden yang berusia 21-30 tahun dalam penelitian ini sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 47,3%.
3. Persentase responden yang berusia 31-40 tahun dalam penelitian ini sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 12,7%.
4. Persentase responden yang berusia 41-50 tahun dalam penelitian ini sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 10,9%.
5. Persentase responden yang berusia di atas 50 tahun dalam penelitian ini sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,3%.

Sehingga berdasarkan penjelasan di atas yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 21-30 tahun.

3. Pendidikan

Berikut ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan usia yang diuji dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.3

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	27	49.1	49.1	49.1
	S2	5	9.1	9.1	58.2
	SMA	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: SPSS

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas maka dapat diketahui bahwa:

1. Persentase reponden yang berpendidikan S1 dalam penelitian ini sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 49,1%.
2. Persentase responden yang berpendidikan S1 dalam penelitian ini sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 9,1%.
3. Persentase responden yang berpendidikan SMA/SMK dalam penelitian ini sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 41,8%.

Sehingga berdasarkan penjelasan diatas yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan S1 tahun.

4.3 Penyajian Data

1. Persentase Jawaban Responden Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan hasil dari persentase jawaban responden berdasarkan variabel lingkungan kerja yang di uji dengan menggunakan SPSS versi 24.0:

Tabel 4.4

Persentase Jawaban Responden Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	34	61,8%	21	38,2%	-	-	-	-	-	-	55	100
2.	35	63,6%	20	36,4%	-	-	-	-	-	-	55	100
3.	31	56,4%	19	34,5%	4	7,3%	1	1,8%	-	-	55	100
4.	29	52,7%	20	36,4%	4	7,3%	2	3,6%	-	-	55	100
5.	31	56,4%	17	30,9%	5	9,1%	1	1,8%	1	1,8%	55	100
6.	34	61,8%	14	25,5%	6	10,9%	1	1,8%	-	-	55	100
7.	28	50,9%	18	32,7%	6	10,9%	2	3,6%	1	1,8%	55	100

8.	33	60,0%	15	27,3%	5	9,1%	1	1,8%	1	1,8%	55	100
9.	32	58,2%	18	32,7%	4	7,3%	1	1,8%	-	-	55	100
10.	30	54,5%	18	32,7%	5	9,1%	1	1,8%	1	1,8%	55	100
11.	33	60,0%	16	29,1%	3	5,5%	2	3,6%	1	1,8%	55	100
12.	32	58,2%	14	25,5%	7	12,7%	2	3,6%	-	-	55	100
13.	31	56,4%	19	34,5%	3	5,5%	2	3,6%	-	-	55	100
14.	31	56,4%	17	30,9%	5	9,1%	2	3,6%	-	-	55	100
15.	28	50,9%	18	32,7%	6	10,9%	2	3,6%	1	1,8%	55	100

Sumber: SPSS versi 24.0

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Lingkungan Kerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat setuju. Hal ini berarti kusioner yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.

2. Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan hasil dari persentase jawaban responden berdasarkan variabel motivasi kerja yang di uji dengan menggunakan SPSS versi 24.0:

Tabel 4.5

Persentase Jawaban Responden Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	16	29,1%	17	30,9%	9	16,4%	9	16,4%	4	7,3%	55	100
2.	23	41,8%	17	30,9%	7	12,76%	2	3,6%	1	1,8%	55	100
3.	25	45,5%	17	30,9%	2	3,6%	8	14,5%	3	5,5%	55	100
4.	36	65,5%	16	29,1%	2	3,6%	1	1,8%	-	-	55	100
5.	35	63,6%	14	25,5%	2	3,6%	2	3,6%	2	3,6%	55	100

6.	30	54,5%	21	38,2%	1	1,8%	2	3,6%	1	1,8%	55	100
7.	17	30,9%	29	52,7%	5	9,1%	3	5,5%	1	1,8%	55	100
8.	19	34,5%	27	49,1%	7	12,7%	3	5,5%	1	1,8%	55	100
9.	19	34,5%	27	49,1%	4	7,3%	4	7,3%	1	1,8%	55	100
10.	20	36,4%	26	47,3%	6	10,9%	2	3,6%	1	1,8%	55	100
11.	17	30,9%	29	52,7%	4	7,3%	4	7,3%	1	1,8%	55	100
12.	19	34,5%	26	47,3%	4	7,3%	4	7,3%	2	3,6%	55	100
13.	22	40,0%	28	50,9%	3	5,5%	2	3,6%	-	-	55	100
14.	20	36,4%	21	38,2%	8	14,5%	2	3,6%	4	7,3%	55	100
15.	20	36,4%	17	30,9%	5	9,1%	10	18,2%	3	5,5%	55	100

Sumber: SPSS versi 24.0

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Lingkungan Kerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat setuju. Hal ini berarti kusioner yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.

3. Persentase Jawaban Reponden Variabel Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan hasil dari persentase jawaban responden berdasarkan variabel motivasi kerja yang di uji dengan menggunakan SPSS versi 24.0:

Tabel 4.6

Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	34	61,8%	21	38,2%	-	-	-	-	-	-	55	100
2.	29	52,7%	26	47,3%	-	-	-	-	-	-	55	100
3.	31	56,4%	19	34,5%	4	7,3%	1	1,8%	-	-	55	100

4.	26	47,3%	24	43,6%	5	9,1%	-	-	-	-	55	100
5.	30	54,5%	14	25,5%	8	14,5%	3	5,5%	-	-	55	100
6.	26	47,3%	23	41,8%	6	10,9%	-	-	-	-	55	100
7.	20	36,4%	26	47,3%	5	9,1%	3	5,5%	1	1,8%	55	100
8.	27	49,1%	24	43,6%	4	7,3%	-	-	-	-	55	100
9.	28	50,9%	21	38,2%	4	7,3%	2	3,6%	-	-	55	100
10.	22	40,0%	18	32,7%	14	25,5%	1	1,8%	-	-	55	100
11.	23	41,8%	26	47,3%	4	7,3%	2	3,6%	-	-	55	100
12.	26	47,3%	17	30,9%	9	16,4%	3	5,5%	-	-	55	100
13.	26	47,3%	21	38,2%	8	14,5%	-	-	-	-	55	100
14.	21	38,2%	26	47,3%	7	12,7%	1	1,8%	-	-	55	100
15.	24	43,6%	16	29,1%	9	16,4%	2	3,6%	4	7,3%	55	100

Sumber: SPSS

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Disiplin Kerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat setuju. Hal ini berarti kusioner yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.

4. Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan hasil dari persentase jawaban responden berdasarkan variabel Kinerja Pegawai yang di uji dengan menggunakan SPSS versi 24.0:

Tabel 4.7

Persentase Jawaban Responden Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	31	56,4%	24	43,6%	-	-	-	-	-	-	55	100

2.	21	38,2%	34	61,8%	-	-	-	-	-	-	55	100
3.	29	52,7%	18	32,7%	5	9,1%	3	5,5%	-	-	55	100
4.	27	49,1%	24	43,6%	4	7,3%	-	-	-	-	55	100
5.	26	47,3%	10	18,2%	12	21,8%	-	-	7	12,7%	55	100
6.	26	47,3%	21	38,2%	8	14,5%	-	-	-	-	55	100
7.	19	34,5%	23	41,8%	8	14,5%	2	3,6%	3	5,5%	55	100
8.	25	45,5%	22	40,0%	8	14,5%	-	-	-	-	55	100
9.	30	54,5%	20	36,4%	4	7,3%	1	1,8%	-	-	55	100
10.	20	36,4%	24	43,6%	11	20,0%	-	-	-	-	55	100
11.	24	43,6%	22	40,0%	5	9,1%	2	3,6%	2	3,6%	55	100
12.	15	27,3%	16	29,1%	22	40,0%	2	3,6%	-	-	55	100
13.	30	54,5%	20	36,4%	5	9,1%	-	-	-	-	55	100
14.	20	36,4%	23	41,8%	7	12,7%	5	9,1%	-	-	55	100
15.	22	40,0%	8	14,5%	14	25,5%	8	14,5%	3	5,5%	55	100

Sumber: SPSS versi 24.0

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Disiplin Kerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat setuju. Hal ini berarti kusioner yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.

4.4 Analisis Data

1. Uji Validitas

a. Variabel Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas variabel lingkungan kerja yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 24.0:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,460	0,000<0,05	Valid
No.2	0,309	0,022<0,05	Valid
No.3	0,520	0,000<0,05	Valid
No.4	0,672	0,000<0,05	Valid
No.5	0,498	0,000<0,05	Valid
No.6	0,566	0,000<0,05	Valid
No.7	0,512	0,000<0,05	Valid
No.8	0,656	0,000<0,05	Valid
No.9	0,498	0,000<0,05	Valid
No.10	0,602	0,000<0,05	Valid
No.11	0,504	0,000<0,05	Valid
No.12	0,715	0,000<0,05	Valid
No.13	0,406	0,000<0,05	Valid
No.14	0,585	0,000<0,05	Valid
No.15	0,619	0,000<0,05	Valid

Sumber: SPSS versi 24.0

Dari tabel 4.8 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai sig (2-tailed) <0,05.

b. Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas variabel motivasi kerja yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 24.0:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,098	0,475>0,05	Tidak Valid
No.2	0,308	0,022<0,05	Valid
No.3	0,440	0,001<0,05	Valid
No.4	0,410	0,002<0,05	Valid
No.5	0,458	0,000<0,05	Valid
No.6	0,398	0,003<0,05	Valid
No.7	0,452	0,001<0,05	Valid
No.8	0,384	0,004<0,05	Valid
No.9	0,404	0,002<0,05	Valid
No.10	0,506	0,000<0,05	Valid
No.11	0,406	0,002<0,05	Valid
No.12	0,447	0,001<0,05	Valid
No.13	0,443	0,001<0,05	Valid
No.14	0,419	0,001<0,05	Valid
No.15	0,386	0,004<0,05	Valid

Sumber: SPSS versi 24.0

Dari tabel 4.9 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor

total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 14 (empat belas) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai sig (2-tailed) $<0,05$. Sedangkan terdapat 1 (satu) pernyataan yang tidak valid yaitu pada item nomor 1 dimana didapat bahwa nilai sign (2-tailed) $> 0,05$.

c. Variabel Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas variabel Disiplin kerja yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 24.0:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,095	0,493 $>0,05$	Tidak Valid
No.2	0,250	0,065 $<0,05$	Valid
No.3	0,421	0,001 $<0,05$	Valid
No.4	0,320	0,017 $<0,05$	Valid
No.5	0,457	0,000 $<0,05$	Valid
No.6	0,443	0,001 $<0,05$	Valid
No.7	0,414	0,002 $<0,05$	Valid
No.8	0,312	0,021 $<0,05$	Valid
No.9	0,312	0,020 $<0,05$	Valid
No.10	0,534	0,000 $<0,05$	Valid
No.11	0,252	0,063 $<0,05$	Valid
No.12	0,573	0,000 $<0,05$	Valid
No.13	0,360	0,007 $<0,05$	Valid

No.14	0,310	0,021<0,05	Valid
No.15	0,503	0,000<0,05	Valid

Sumber: SPSS versi 24.0

Dari tabel 4.10 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 14 (empat belas) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai sig (2-tailed) <0,05. Sedangkan terdapat 1 (satu) pernyataan yang tidak valid yaitu pada item nomor 1 dimana didapat bahwa nilai sign (2-tailed) > 0,05.

d. Variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas variabel Disiplin kerja yang diuji dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,484	0,000<0,05	Valid
No.2	0,288	0,033<0,05	Valid
No.3	0,385	0,004<0,05	Valid
No.4	0,335	0,012<0,05	Valid
No.5	0,359	0,07<0,05	Valid
No.6	0,183	0,181>0,05	Tidak Valid
No.7	0,308	0,022<0,05	Valid
No.8	0,024	0,861>0,05	Tidak Valid

No.9	0,153	0,265>0,05	Tidak Valid
No.10	0,120	0,384>0,05	Tidak Valid
No.11	0,401	0,002<0,05	Valid
No.12	0,630	0,000<0,05	Valid
No.13	0,431	0,001<0,05	Valid
No.14	0,405	0,002<0,05	Valid
No.15	0,636	0,000<0,05	Valid

Sumber: SPSS versi 24.0

Dari tabel 4.11 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai kolerasi yang artinya nilai kolerasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid (sah) karena nilai sig (2-tailed) <0,05. Sedangkan terdapat 5 (lima) pernyataan yang tidak valid yaitu pada item nomor 1,2,5,10 dan 13 dimana didapat bahwa nilai sign (2-tailed) > 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas dari setiap variabel yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 24.0:

Tabel 4.12

Hasi Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Status
Lingkungan Kerja	0,830	15	Reliabel
Motivasi Kerja	0,626	15	Reliabel
Disiplin Kerja	0,575	15	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,473	15	Reliabel

Sumber: SPSS versi 24.0

Instrumen dapat dikatakan reliable jika nilai koefisien Cronbach Alpha adalah lebih dari 0,06 atau 60%. Berdasarkan tabel 4.12 diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel yang di teliti dinyatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach Alpha dari setiap variabel lebih dari 0,6 atau 60%.

3. Uji Asumsi Klasik

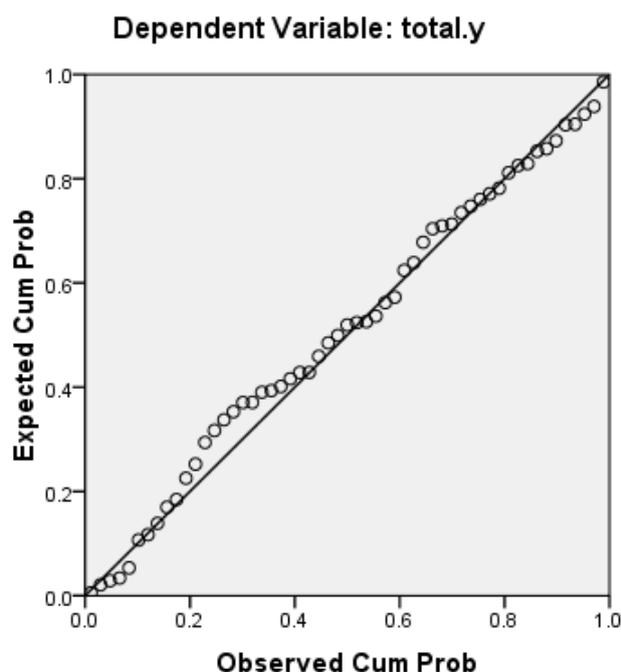
a. Uji Normalitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas dari setiap variabel yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 16 yang disajikan dalam bentuk gambar:

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan pada gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal. Dimana artinya data antara variabel terikat dan variabel

bebasnya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji multikolinearitas yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 24.0 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.116	9.445		1.600	.116		
	total.x1	.168	.083	.241	2.028	.048	.923	1.084
	total.x2	.244	.102	.279	2.396	.020	.962	1.039
	total.x3	.329	.118	.332	2.791	.007	.917	1.091

a. Dependent Variable: total.y

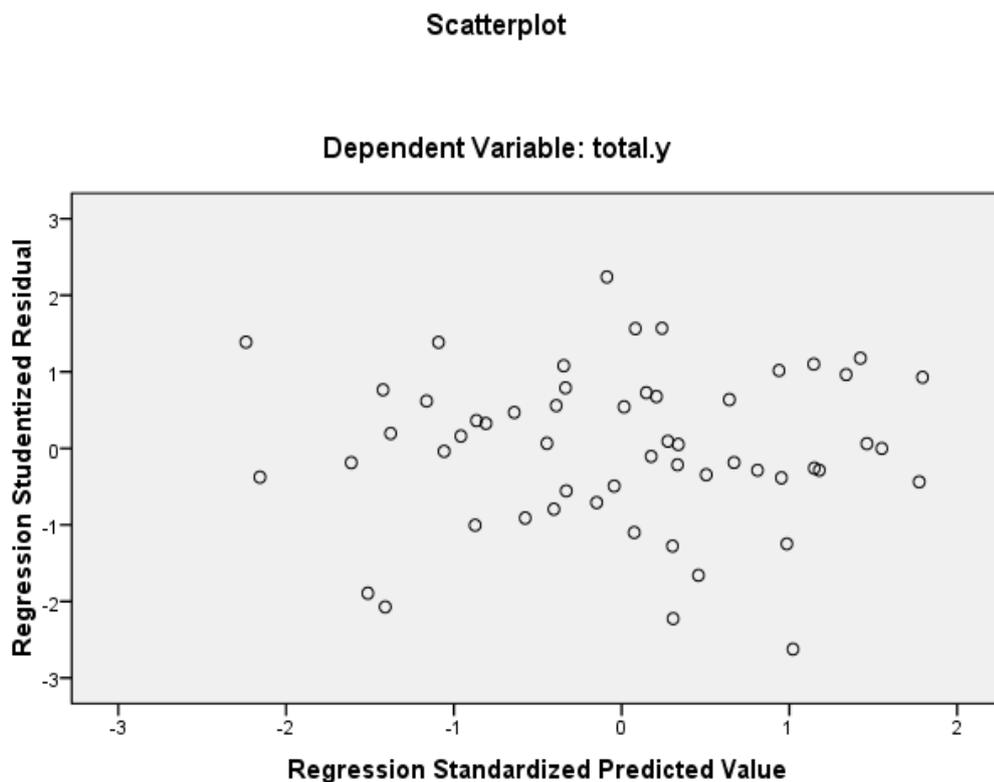
Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 2,471, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1,476 dan variabel disiplin kerja (X3) sebesar 2,425. Ketiga variabel independen yakni lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedastitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji heterokedastitas yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 24.0 yang disajikan dalam bentuk gambar:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi yang diteliti.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 24.0 yang disajikan didalam bentuk tabel:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.116	9.445		1.600	.116		
	total.x1	.168	.083	.241	2.028	.048	.923	1.084
	total.x2	.244	.102	.279	2.396	.020	.962	1.039
	total.x3	.329	.118	.332	2.791	.007	.917	1.091

a. Dependent Variable: total.y

Sumber: SPSS versi 24.0

Persamaan Regresi:

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

$$= 15.516 + 0,168X_1 + 0,244X_2 + 0,329X_3 + e$$

Interpretasi:

- a. Nilai *constant* 15,516. hal ini berarti bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sama dengan nol atau constant maka kinerja pegawai adalah 15,516 satuan.
- b. Nilai koefisien lingkungan kerja 0,168. Hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,168 satu-satuan.
- c. Nilai koefisien motivasi kerja 0,244. Hal ini berarti jika motivasi kerja meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,244 satu-satuan.
- d. Nilai koefisien disiplin kerja 0,329. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,329 satu-satuan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Berikut ini merupakan hasil dari uji t yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 24.0 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.15

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.116	9.445		1.600	.116		
	total.x1	.168	.083	.241	2.028	.048	.923	1.084
	total.x2	.244	.102	.279	2.396	.020	.962	1.039
	total.x3	.329	.118	.332	2.791	.007	.917	1.091

a. Dependent Variable: total.y

Sumber: SPSS versi 24.0

Pada kriteria pengujian t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan menghitung nilai $dk = n - k$. dimana nilai $n = 55$, sedangkan $k = 2$ sehingga $dk = 55 - 2 = 53$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 53$ adalah sebesar 1,674

Tabel diatas menunjukkan hasil persialnya adalah sebagai berikut:

1) Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} lingkungan kerja= 782 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,028 > 1,674$, nilai signifikan $0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (x1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Motivasi Kerja= 2,396 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,396 > 1,674$, nilai signifikan $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (x2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} disiplin kerja= 2,791 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,791 > 1,674$, nilai signifikan $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (x3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Berikut ini merupakan hasil dari uji f yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 16 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.16**Hasil Uji F**

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373.846	3	124.615	8.637	.000 ^a
	Residual	735.863	51	14.429		
	Total	1109.709	54			

a. Predictors: (Constant), total.x3, total.x2, total.x1

b. Dependent Variable: total.y

Dalam menguji hipotesis dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ menggunakan rumusan yaitu $dk = n - k - 1$ sehingga dengan begitu didapatkan $F_{tabel} = n - k - 1 = 55 - 2 - 1 = 52$. Nilai F_{hitung} adalah sebesar 8,637 sedangkan F_{tabel} untuk $dk = 52$ adalah sebesar 3,175.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka nilai F_{hitung} lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah sebesar 8,637 dan F_{tabel} diketahui sebesar 3,175. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ $8,637 > 3,175$, nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 24.0 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.337	.298	3.79851

a. Predictors: (Constant), total.x3, total.x2, total.x1

b. Dependent variabel: total.y

Sumber: SPSS versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,337 hal ini berarti 33,7% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja,

motivasi kerja dan disiplin kerja. Sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,028 > 1,674$, nilai signifikan $0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila lingkungan kerja pada pegawai dapat diatasi dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (S. P. Siagian, 2015) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Elizar & Tanjung, 2018), (Farisi & Fani, 2019), (Bahagia et al., 2018), (T. S. Siagian & Khair, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,396 > 1,674$, nilai signifikan $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila motivasi kerja pada pegawai dapat diatasi dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Gultom, 2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sembiring et al., 2021) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,791 > 1,674$, nilai signifikan $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (x_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila lingkungan kerja pada pegawai dapat diatasi dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Penelitian ini dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan (Jufrizen, 2016) dan (Arda, 2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $8,637 > 3,175$, nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya

pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila lingkungan kerja diatasi dengan baik , motivasi kerja dan disiplin kerja pada pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,028 > 1,674$, nilai signifikan $0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (x1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,396 > 1,674$, nilai signifikan $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (x2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,791 > 1,674$, nilai signifikan $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (x3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji f didapatkan hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $8,637 > 3,175$, nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ maka lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja agar menjadi lebih lagi.
2. Pimpinan harus lebih memperhatikan fasilitas yang berada di Dinas Pariwisata Kota Medan agar membuat pegawai merasa lebih aman dan nyaman dan tidak ada kekhawatiran/ kecemasan dalam bekerja.
3. Pimpinan Dinas Pariwisata Kota Medan disarankan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja terhadap pegawai, agar tidak ada lagi pegawai yang tidak mematuhi peraturan terutama dalam hal jam masuk kerja dan jam pulang kerja.
4. Sesama karyawan harus saling memberikan dorongan serta motivasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.
5. Sebaiknya jika ada pegawai yang bekerja dengan baik hendaknya pimpinan harus memberikan reward/ penghargaan kepada pegawai yang berprestasi serta memiliki keahlian dalam bekerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam setiap penelitian pasti memiliki keterbatasan, sehingga keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuisisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang terdapat perbedaan pemikiran dan pemahaman yang berbeda dari tiap responden.
2. Masih terdapat beberapa responden yang tidak lengkap dalam mengisi kuisisioner, dan beberapa responden yang mengisi kuisisioner dengan baik tidak serius.
3. Adanya covid-19 responden kesulitan dalam menyebarkan kuisisioner kepada responden secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru Riau: Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing, 1(1), 65-84.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UI-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Peilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. (R. Wardarita, Ed.). Yogyakarta: Elmatera.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, F. D. S. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoensioadi Agency Bekasi. 14–31.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tori Dan Praktik)*. Jakarta: Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Lasnoto, L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Peluah Uwang Indonesia Di Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 261–268.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Refika Aditama. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu.). Bandung: CV Alfabeta.
- Moehersiono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Pesero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 9-15

- Omolo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia* (Kesatu.). Yogyakarta: BPFE.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada*.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto, & Nugroho, E. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. Gsi Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri ISSN 1412-6869*, 13(2), 187–200.
- Sukmadinata, N. S. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua.). Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia: Konsep-konsep Kunci. *Cetakan Pertama*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Servicees.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Wibowo, W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widyaputra, K. A., & Dewi, S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 85–104.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Tri Nanda Rizky Siregar
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 19 April 1999
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Rawa II Gg Tani 1 Kecamatan Medan Denai
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Firman Siregar
Ibu : Misda Azmi
Alamat : Jl. Rawa II Gg Tani 1, Kecamatan Medan Denai

Pendidikan Formal

1. SD Muhammadiyah 08 Medan Tamat Tahun 2009
2. SMP Taman Siswa Medan Tamat Tahun 2014
3. SMA Negeri 14 Medan Tahun 2017
4. Kuliah Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021

Medan, November 2021

TRI NANDA RIZKY SIREGAR

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN

DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI

DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi kusioner yang bersifat informasi. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya sampaikan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawablah dengan cek tanda \checkmark

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Usia Responden : Tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA
b. Diploma
c. Sarjana
5. Masa Kerja : (Bulan) / (Tahun)

<u>Keterangan</u>	:	
SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
KS	: Kurang Setuju	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan tempat saya bekerja.					
2.	Dengan adanya keamanan yang ketat di perusahaan tempat saya bekerja, saya tidak akan merasa takut untuk meninggalkan barang bawaan saya.					
3.	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan telah sedia sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Suasana diruangan tempat saya bekerja sangat membuat saya nyaman dan tenang.					
5.	Keadilan yang dibuat oleh perusahaan dapat membuat saya lebih bersemangat lagi untuk bekerja.					
6.	Saya dapat menjalankan hubungan baik dengan karyawan yang ada diperusahaan.					
7.	Suasana ruangan yang tenang dan tidak bising jauh lebih baik dan akan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					
8.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai.					
9.	Warna cat dinding yang ada diruangan					

	tidak terlalu terang sehingga tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja					
10.	Ruangan saya memiliki banyak ventilasi udara yang membuat saya merasa nyaman.					
11.	Ruangan saya sangat dingin karena dilengkapi fasilitas seperti AC dan kipas Angin.					
12.	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi.					
13.	Temperature ditempat saya kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.					
14.	Ruangan tempat saya bekerja sangat wangi tanpa adanya bau-bauan yang dapat menyebabkan karyawan tidak fokus untuk bekerja.					
15.	Ruangan tempat saya bekerja sangat bersih.					

Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuannya.					
2.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					

3.	Saya akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja.					
4.	Kinerja yang baik akan membuat saya lebih dihargai.					
5.	Apabila saya tidak mengerti dengan pekerjaan, saya tidak akan segan-segan menanyakan kepada karyawan lain.					
6.	Saya selalu berusaha sebaik mungkin dalam bekerja.					
7.	Kritik yang diberikan oleh atasan dapat mendorong saya dalam meningkatkan kinerja.					
8.	Saya bersedia dan bertanggung jawab jika saya diberikan tugas tambahan oleh atasan.					
9.	Saya akan bekerja lebih baik lagi agar saya memenuhi kriteria yang di inginkan oleh perusahaan.					
10.	Saya mempunyai target dalam bekerja agar pekerjaan saya cepat terselesaikan.					
11.	Atasan akan memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan.					
12.	Saya bersedia menerima sanksi jika saya melakukan kesalahan.					
13.	Penghargaan dalam bekerja dapat memotivasi saya untuk bekerja keras.					

14.	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.					
15.	Kerja sama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi saya dalam bekerja.					

Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Perusahaan tempat saya bekerja harus hadir tepat waktu sesuai jam masuk yang sudah ditentukan.					
2.	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan harus saya selesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan.					
3.	Saya dapat memanfaatkan waktu istirahat dengan tepat.					
4.	Datang lebih awal ketempat kerja memberikan ketenangan dalam memulai untuk bekerja.					
5.	Saya harus taat terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan.					
6.	Jam masuk kerja dan jam pulang kerja telah sesuai dengan peraturan perusahaan.					
7.	Peraturan yang dibuat oleh perusahaan					

	membuat saya lebih cepat dalam bekerja.					
8.	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.					
9.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
10.	Saya tidak akan absen tanpa adanya alasan.					
11.	Perilaku yang baik sangat disenangi oleh orang lain.					
12.	Saya dapat menjaga perilaku sesuai dengan peraturan dalam bekerja.					
13.	Diperusahaan tingkah laku yang sopan sangat diutamakan.					
14.	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaan saya.					
15.	Saya akan menghargai karyawan yang lebih tua dari saya					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Dengan tidak menunda pekerjaan berarti saya bekerja secara efektif.					
2.	Berdasarkan pengalaman kerja saya, efektifitas kerja hanya dapat dicapai dengan					

	memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik.					
3.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang telah diberikan dengan cepat sesuai dengan perintah atasan.					
4.	Saya menyadari sangat pentingnya bekerja secara efisien agar dapat mempengaruhi kinerja perorangan.					
5.	Saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia.					
6.	Bekerja secara efisien sangat dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan keterampilan pribadi.					
7.	Standar dan kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai.					
8.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.					
9.	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.					
10.	Saya selalu memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.					
11.	Saya senantiasa memberikan hasil kerja yang baik					

12.	Saya selalu menunjukkan sikap yang baik di lingkungan kerja saya.					
13.	Saya bekerja dengan giat agar hasil kerja saya meningkat.					
14.	Hasil kerja yang saya capai antara dulu dan sekarang ada perubahan.					
15.	Hasil kerja saya sudah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan.					

Lingkungan Kerja															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	72
4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	67
5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	65
5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	4	3	2	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	59
5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	1	5	5	5	5	66
4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	3	64
5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	2	4	5	5	4	59
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72
4	4	4	3	4	2	3	1	4	2	3	2	4	3	4	47
4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	72
5	5	4	2	4	5	5	3	5	1	5	5	5	2	3	59
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	68
5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	5	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	72

4	5	2	4	5	5	1	4	5	5	4	3	4	5	2	58
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	70
5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	1	61
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	63
4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	66
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	72
4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	65
5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	4	2	4	3	5	3	3	4	5	4	2	4	3	55
5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	2	4	3	4	63
4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	2	2	56
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	67
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	70
5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	56
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	60
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	69
4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	2	5	4	65
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	70
4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	59
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	72
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	66
5	4	5	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	62

Motivasi Kerja															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	3	64
5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	65
5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	67
5	4	5	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	62
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72
5	5	4	2	4	5	5	3	5	1	5	5	5	2	3	59

5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	5	4	4	57
5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	1	61
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	63
4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	2	2	56
5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	2	4	3	4	63
5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	69
5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	1	61
5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	1	5	5	5	5	66
5	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	4	5	54
4	5	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	65
5	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	5	3	4	5	55
4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	2	4	3	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	5	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	62
4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	2	4	3	4	63
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	69
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	72
4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	65
4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	2	2	56
4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	1	61
4	5	4	2	4	3	5	3	3	4	5	4	2	4	3	55
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	60
5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	1	61
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	70
4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	59
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	68
5	4	5	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	62
4	5	2	4	5	5	1	4	5	5	4	3	4	5	2	58
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	68
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	65
5	4	5	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	62
5	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	5	3	4	5	55
5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	66
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	60
5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	5	4	4	57
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	68
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	70
4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	2	5	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	65

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	59
5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	68
5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	67
4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	59
5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	56

Disiplin Kerja															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	1	5	5	5	5	66
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	72
5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	69
5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	1	61
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	60
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	68
5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	1	5	5	5	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72
4	5	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	65
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	63
5	4	5	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	62
4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	3	64
5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	65
4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	65
4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	64
5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	2	4	3	4	63
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	1	61
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	70
4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	2	4	3	4	63
5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	1	61
5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	5	4	4	57
4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	64
4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	65
5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	67
4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	59
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	63
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	70
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	68

4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	2	2	56
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	69
5	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	5	3	4	5	55
4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	2	4	3	4	63
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	68
5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	66
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	68
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	60
4	5	2	4	5	5	1	4	5	5	4	3	4	5	2	58
4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	65
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	1	61
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	71
5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	5	4	4	57
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	71
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	69
4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	64
5	4	5	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	62
5	4	5	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	62
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	69
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	60

Kinerja Pegawai															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	3	64
5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	67
4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	3	64
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	63
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	71
4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	59
4	5	2	4	5	5	1	4	5	5	4	3	4	5	2	58
5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	1	5	5	5	5	66
5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	65
5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	5	4	4	57
4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	2	2	56
4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	65
5	4	5	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	62
4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	59
4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	2	2	56

4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	59
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	60
4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	3	64
5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	1	61
4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	65
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	60
5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	1	5	5	5	5	66
5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	1	61
5	4	5	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	65
5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	69
5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	69
4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	65
4	5	2	4	5	5	1	4	5	5	4	3	4	5	2	58
4	5	2	4	5	5	1	4	5	5	4	3	4	5	2	58
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	70
5	4	5	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	62
5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	1	61
4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	2	3	4	2	2	52
5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	64
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	63
4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	64
5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	67
5	4	5	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	62
5	4	5	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	62
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	5	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	62
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	69
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	70
4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	2	4	3	4	63
4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	2	4	3	4	63
4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	2	2	56
5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	66
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	71
4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	64
5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	66
4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	2	3	4	2	2	52

Reliability Statistics (Lingkungan Kerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	15

Reliability Statistics (Motivasi Kerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	15

Reliability Statistics (Disiplin Kerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
.575	15

Reliability Statistics (Kinerja Pegawai)

Cronbach's Alpha	N of Items
.473	15

Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	25	45.5	45.5	45.5
Perempuan	30	54.5	54.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20	12	21.8	21.8	21.8
>50	4	7.3	7.3	29.1
21-30	26	47.3	47.3	76.4
31-40	7	12.7	12.7	89.1
41-50	6	10.9	10.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	27	49.1	49.1	49.1
	S2	5	9.1	9.1	58.2
	SMA	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	21	38.2	38.2	38.2
	sangat setuju	34	61.8	61.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	20	36.4	36.4	36.4
	sangat setuju	35	63.6	63.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	kurang setuju	4	7.3	7.3	9.1
	setuju	19	34.5	34.5	43.6
	sangat setuju	31	56.4	56.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	kurang setuju	4	7.3	7.3	10.9
	setuju	20	36.4	36.4	47.3
	sangat setuju	29	52.7	52.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	tidak setuju	1	1.8	1.8	3.6
	kurang setuju	5	9.1	9.1	12.7
	setuju	17	30.9	30.9	43.6
	sangat setuju	31	56.4	56.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	kurang setuju	6	10.9	10.9	12.7
	setuju	14	25.5	25.5	38.2
	sangat setuju	34	61.8	61.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	tidak setuju	2	3.6	3.6	5.5
	kurang setuju	6	10.9	10.9	16.4
	setuju	18	32.7	32.7	49.1
	sangat setuju	28	50.9	50.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	tidak setuju	1	1.8	1.8	3.6
	kurang setuju	5	9.1	9.1	12.7
	setuju	15	27.3	27.3	40.0
	sangat setuju	33	60.0	60.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	kurang setuju	4	7.3	7.3	9.1
	setuju	18	32.7	32.7	41.8
	sangat setuju	32	58.2	58.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	tidak setuju	1	1.8	1.8	3.6
	kurang setuju	5	9.1	9.1	12.7
	setuju	18	32.7	32.7	45.5
	sangat setuju	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	tidak setuju	2	3.6	3.6	5.5
	kurang setuju	3	5.5	5.5	10.9
	Setuju	16	29.1	29.1	40.0
	sangat setuju	33	60.0	60.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	kurang setuju	7	12.7	12.7	16.4
		14	25.5	25.5	41.8
	sangat setuju	32	58.2	58.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	kurang setuju	3	5.5	5.5	9.1
	Setuju	19	34.5	34.5	43.6
	sangat setuju	31	56.4	56.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	kurang setuju	5	9.1	9.1	12.7
	setuju	17	30.9	30.9	43.6
	sangat setuju	31	56.4	56.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	tidak setuju	2	3.6	3.6	5.5
	kurang setuju	6	10.9	10.9	16.4
	setuju	18	32.7	32.7	49.1
	sangat setuju	28	50.9	50.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	22	40.0	40.0	40.0
sangat setuju	33	60.0	60.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	27	49.1	49.1	49.1
sangat setuju	28	50.9	50.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
kurang setuju	4	7.3	7.3	9.1
setuju	22	40.0	40.0	49.1
sangat setuju	28	50.9	50.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

x2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
kurang setuju	4	7.3	7.3	10.9
setuju	25	45.5	45.5	56.4
sangat setuju	24	43.6	43.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	7.3	7.3	7.3
	kurang setuju	12	21.8	21.8	29.1
	setuju	15	27.3	27.3	56.4
	sangat setuju	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	10	18.2	18.2	18.2
	setuju	18	32.7	32.7	50.9
	sangat setuju	27	49.1	49.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	tidak setuju	4	7.3	7.3	9.1
	kurang setuju	8	14.5	14.5	23.6
	setuju	23	41.8	41.8	65.5
	sangat setuju	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1.8	1.8	1.8
	8	14.5	14.5	16.4
setuju	20	36.4	36.4	52.7
sangat setuju	26	47.3	47.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

x2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	8	14.5	14.5	16.4
setuju	25	45.5	45.5	61.8
sangat setuju	21	38.2	38.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

x2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
tidak setuju	3	5.5	5.5	7.3
kurang setuju	12	21.8	21.8	29.1
setuju	19	34.5	34.5	63.6
sangat setuju	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

x2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	tidak setuju	1	1.8	1.8	3.6
	kurang setuju	6	10.9	10.9	14.5
	setuju	24	43.6	43.6	58.2
	sangat setuju	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	5.5	5.5	5.5
	kurang setuju	14	25.5	25.5	30.9
	setuju	16	29.1	29.1	60.0
	sangat setuju	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	kurang setuju	8	14.5	14.5	18.2
	setuju	21	38.2	38.2	56.4
	sangat setuju	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	5.5	5.5	5.5
	kurang setuju	6	10.9	10.9	16.4
	setuju	22	40.0	40.0	56.4
	sangat setuju	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	7.3	7.3	7.3
	tidak setuju	3	5.5	5.5	12.7
	kurang setuju	10	18.2	18.2	30.9
	setuju	16	29.1	29.1	60.0
	sangat setuju	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	21	38.2	38.2	38.2
	sangat setuju	34	61.8	61.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	26	47.3	47.3	47.3
	sangat setuju	29	52.7	52.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	kurang setuju	4	7.3	7.3	9.1
	setuju	19	34.5	34.5	43.6
	sangat setuju	31	56.4	56.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	9.1	9.1	9.1
	setuju	24	43.6	43.6	52.7
	sangat setuju	26	47.3	47.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	5.5	5.5	5.5
	kurang setuju	8	14.5	14.5	20.0
	setuju	14	25.5	25.5	45.5
	sangat setuju	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	6	10.9	10.9	10.9
	setuju	23	41.8	41.8	52.7
	sangat setuju	26	47.3	47.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	tidak setuju	3	5.5	5.5	7.3
	kurang setuju	5	9.1	9.1	16.4
	setuju	26	47.3	47.3	63.6
	sangat setuju	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	7.3	7.3	7.3
	setuju	24	43.6	43.6	50.9
	sangat setuju	27	49.1	49.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	kurang setuju	4	7.3	7.3	10.9
	setuju	21	38.2	38.2	49.1
	sangat setuju	28	50.9	50.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	kurang setuju	14	25.5	25.5	27.3
	setuju	18	32.7	32.7	60.0
	sangat setuju	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	kurang setuju	4	7.3	7.3	10.9
	setuju	26	47.3	47.3	58.2
	sangat setuju	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	5.5	5.5	5.5
	kurang setuju	9	16.4	16.4	21.8
	setuju	17	30.9	30.9	52.7
	sangat setuju	26	47.3	47.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	14.5	14.5	14.5
	setuju	21	38.2	38.2	52.7
	sangat setuju	26	47.3	47.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	kurang setuju	7	12.7	12.7	14.5
	setuju	26	47.3	47.3	61.8
	sangat setuju	21	38.2	38.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x3.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	7.3	7.3	7.3
	tidak setuju	2	3.6	3.6	10.9
		9	16.4	16.4	27.3
	setuju	16	29.1	29.1	56.4
	sangat setuju	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	24	43.6	43.6	43.6
sangat setuju	31	56.4	56.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	34	61.8	61.8	61.8
sangat setuju	21	38.2	38.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	5.5	5.5	5.5
kurang setuju	5	9.1	9.1	14.5
setuju	18	32.7	32.7	47.3
sangat setuju	29	52.7	52.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	4	7.3	7.3	7.3
setuju	24	43.6	43.6	50.9
	27	49.1	49.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	7	12.7	12.7	12.7
	kurang setuju	12	21.8	21.8	34.5
	setuju	10	18.2	18.2	52.7
	sangat setuju	26	47.3	47.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	14.5	14.5	14.5
	setuju	21	38.2	38.2	52.7
	sangat setuju	26	47.3	47.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	5.5	5.5	5.5
	tidak setuju	2	3.6	3.6	9.1
	kurang setuju	8	14.5	14.5	23.6
	setuju	23	41.8	41.8	65.5
	sangat setuju	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	8	14.5	14.5	14.5
	22	40.0	40.0	54.5
sangat setuju	25	45.5	45.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
kurang setuju	4	7.3	7.3	9.1
setuju	20	36.4	36.4	45.5
sangat setuju	30	54.5	54.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	11	20.0	20.0	20.0
setuju	24	43.6	43.6	63.6
sangat setuju	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	tidak setuju	2	3.6	3.6	7.3
	kurang setuju	5	9.1	9.1	16.4
	setuju	22	40.0	40.0	56.4
	sangat setuju	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	kurang setuju	22	40.0	40.0	43.6
	setuju	16	29.1	29.1	72.7
	sangat setuju	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	9.1	9.1	9.1
	setuju	20	36.4	36.4	45.5
	sangat setuju	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

y.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	9.1	9.1	9.1
kurang setuju	7	12.7	12.7	21.8
setuju	23	41.8	41.8	63.6
sangat setuju	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

y.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	5.5	5.5	5.5
tidak setuju	8	14.5	14.5	20.0
kurang setuju	14	25.5	25.5	45.5
setuju	8	14.5	14.5	60.0
sangat setuju	22	40.0	40.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.337	.298	3.79851

a. Predictors: (Constant), total.x3, total.x2, total.x1

b. Dependent Variable: total.y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373.846	3	124.615	8.637	.000 ^a
	Residual	735.863	51	14.429		
	Total	1109.709	54			

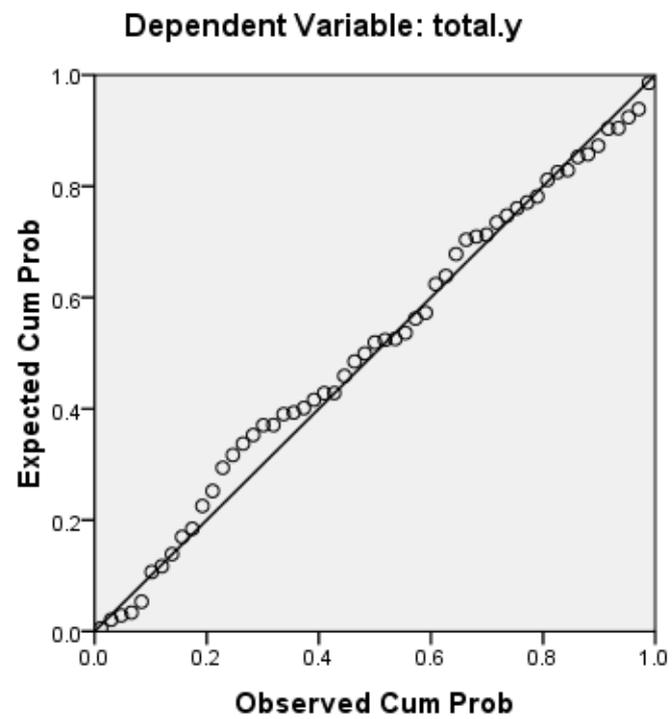
a. Predictors: (Constant), total.x3, total.x2, total.x1

b. Dependent Variable: total.y

Coefficients^a

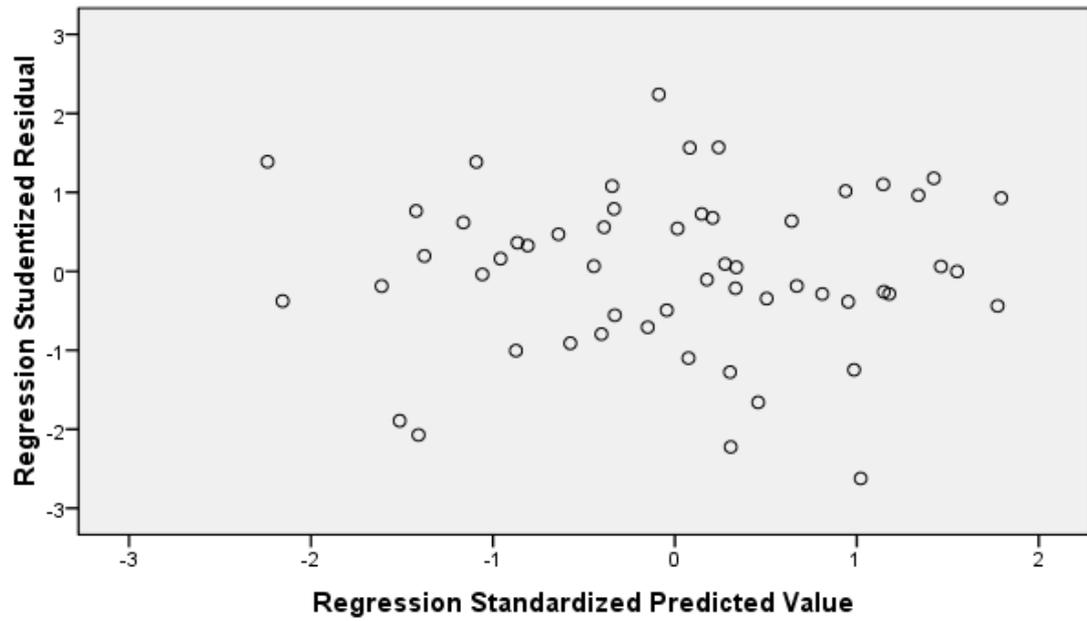
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.116	9.445		1.600	.116		
	total.x1	.168	.083	.241	2.028	.048	.923	1.084
	total.x2	.244	.102	.279	2.396	.020	.962	1.039
	total.x3	.329	.118	.332	2.791	.007	.917	1.091

a. Dependent Variable: total.y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Scatterplot

Dependent Variable: total.y



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

x1.10	Pearson Correlation	.028	.144	.295*	.637**	.401**	.433**	-.010	.551**	.195	1	.087	.310*	.008	.449**	.264	.602**
	Sig. (2-tailed)	.841	.295	.029	.000	.002	.001	.940	.000	.154		.530	.021	.956	.001	.051	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x1.11	Pearson Correlation	.159	.228	.305*	.085	.076	.192	.526**	.245	.263	.087	1	.297*	.107	.174	.260	.504**
	Sig. (2-tailed)	.245	.094	.024	.537	.580	.160	.000	.071	.052	.530		.028	.436	.204	.055	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x1.12	Pearson Correlation	.268*	.343*	.258	.278*	.425**	.343*	.451**	.429**	.306*	.310*	.297*	1	.166	.529**	.381**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.048	.010	.058	.040	.001	.010	.001	.001	.023	.021	.028		.224	.000	.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x1.13	Pearson Correlation	.552**	-.014	.139	.181	-.032	.210	.272*	.137	.327*	.008	.107	.166	1	.072	.350**	.406**
	Sig. (2-tailed)	.000	.921	.313	.186	.814	.123	.045	.317	.015	.956	.436	.224		.601	.009	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x1.14	Pearson Correlation	.112	.142	.160	.517**	.279*	.257	.049	.466**	.051	.449**	.174	.529**	.072	1	.394**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.414	.302	.242	.000	.039	.058	.721	.000	.710	.001	.204	.000	.601		.003	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x1.15	Pearson Correlation	.232	.060	.449**	.312*	.234	.205	.360**	.198	.192	.264	.260	.381**	.350**	.394**	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.088	.666	.001	.020	.085	.133	.007	.147	.161	.051	.055	.004	.009	.003		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
total	Pearson Correlation	.460**	.309*	.520**	.672**	.498**	.566**	.512**	.656**	.498**	.602**	.504**	.715**	.406**	.585**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

X2.9	Pearson Correlation	-.079	.068	.228	.154	-.085	.211	.325*	.087	1	.153	.218	-.010	.460**	-.069
	Sig. (2-tailed)	.565	.622	.094	.260	.538	.122	.016	.526		.263	.109	.940	.000	.617
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.10	Pearson Correlation	-.318*	.056	.406**	.375*	.324*	.398**	.019	.269*	.153	1	.027	-.158	.140	.070
	Sig. (2-tailed)	.018	.685	.002	.005	.016	.003	.890	.047	.263		.847	.249	.309	.609
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.11	Pearson Correlation	-.009	.167	.128	-.071	-.075	.093	.530**	-.014	.218	.027	1	-.010	.271*	.162
	Sig. (2-tailed)	.949	.222	.350	.607	.586	.499	.000	.922	.109	.847		.942	.046	.237
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x1.12	Pearson Correlation	.270*	.233	.033	-.015	.443**	-.093	.220	.236	-.010	-.158	-.010	1	-.105	.473**
	Sig. (2-tailed)	.046	.087	.810	.913	.001	.501	.106	.083	.940	.249	.942		.446	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.13	Pearson Correlation	.261	-.093	.100	.044	-.212	.328*	.431**	-.156	.460**	.140	.271*	-.105	1	-.042
	Sig. (2-tailed)	.054	.499	.466	.749	.120	.015	.001	.257	.000	.309	.046	.446		.760
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.14	Pearson Correlation	.035	.038	.098	.242	.207	-.190	.000	.180	-.069	.070	.162	.473**	-.042	1
	Sig. (2-tailed)	.799	.781	.478	.075	.130	.165	1.000	.189	.617	.609	.237	.000	.760	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.15	Pearson Correlation	-.074	-.180	.267*	-.065	.040	.176	-.016	-.044	-.036	.091	.077	.101	.318*	.184
	Sig. (2-tailed)	.591	.188	.049	.636	.774	.198	.910	.751	.792	.509	.576	.464	.018	.178
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.098	.308*	.440**	.410*	.458**	.398**	.452**	.384**	.404**	.506**	.406**	.447**	.443**	.419**
	Sig. (2-tailed)	.475	.022	.001	.002	.000	.003	.001	.004	.002	.000	.002	.001	.001	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

Correlations

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	x3.11	x3.12	x3.13	x3.14	x3.15	total
x3.1																
Pearson Correlation	1	.080	-.077	.175	-.072	-.020	.136	-.253	-.163	-.164	-.130	.299 [*]	.203	.183	-.170	.095
Sig. (2-tailed)		.559	.577	.202	.602	.883	.323	.062	.234	.231	.344	.027	.138	.180	.214	.493
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3.2																
Pearson Correlation	.080	1	-.112	.165	.485 ^{**}	.025	-.047	.168	.116	.036	.215	.169	-.331 [*]	-.116	-.138	.250
Sig. (2-tailed)	.559		.415	.229	.000	.858	.735	.221	.400	.794	.116	.216	.014	.399	.316	.065
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3.3																
Pearson Correlation	-.077	-.112	1	.097	.051	.150	.205	.022	.163	.372 ^{**}	.003	.085	.065	-.051	.292 [*]	.421 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.577	.415		.479	.714	.276	.132	.871	.234	.005	.985	.536	.636	.711	.031	.001
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3.4																
Pearson Correlation	.175	.165	.097	1	.266 [*]	.309 [*]	-.102	.190	.013	.423 ^{**}	-.192	.118	-.113	.093	-.205	.320 [*]
Sig. (2-tailed)	.202	.229	.479		.050	.022	.459	.164	.923	.001	.160	.389	.411	.499	.133	.017
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3.5																
Pearson Correlation	-.072	.485 ^{**}	.051	.266 [*]	1	-.019	-.253	.483 ^{**}	-.083	.397 ^{**}	-.158	.482 ^{**}	-.294 [*]	.121	.076	.457 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.602	.000	.714	.050		.893	.062	.000	.548	.003	.248	.000	.030	.379	.582	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3.6																
Pearson Correlation	-.020	.025	.150	.309 [*]	-.019	1	-.035	.028	.061	.667 ^{**}	-.023	-.060	.321 [*]	-.088	.306 [*]	.443 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.883	.858	.276	.022	.893		.798	.841	.660	.000	.870	.663	.017	.524	.023	.001
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3.7																
Pearson Correlation	.136	-.047	.205	-.102	-.253	-.035	1	.016	.151	-.181	.518 ^{**}	.240	.309 [*]	.101	.171	.414 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.323	.735	.132	.459	.062	.798		.909	.271	.185	.000	.078	.022	.463	.212	.002
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3.8																
Pearson Correlation	-.253	.168	.022	.190	.483 ^{**}	.028	.016	1	-.089	.224	-.048	.239	-.225	.119	-.064	.312 [*]
Sig. (2-tailed)	.062	.221	.871	.164	.000	.841	.909		.517	.100	.728	.079	.098	.387	.644	.021
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3.9																
Pearson Correlation	-.163	.116	.163	.013	-.083	.061	.151	-.089	1	.079	.142	.026	.345 ^{**}	-.076	.087	.312 [*]

	Sig. (2-tailed)	.234	.400	.234	.923	.548	.660	.271	.517		.569	.300	.850	.010	.580	.528	.020
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3.10	Pearson Correlation	-.164	.036	.372**	.423**	.397**	.667**	-.181	.224	.079	1	-.133	.043	.151	-.097	.202	.534**
	Sig. (2-tailed)	.231	.794	.005	.001	.003	.000	.185	.100	.569		.332	.756	.270	.480	.139	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3.11	Pearson Correlation	-.130	.215	.003	-.192	-.158	-.023	.518**	-.048	.142	1	-.106	.138	-.081	.127	.252	
	Sig. (2-tailed)	.344	.116	.985	.160	.248	.870	.000	.728	.300		.441	.314	.558	.354	.063	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3.12	Pearson Correlation	.299*	.169	.085	.118	.482**	-.060	.240	.239	.026	.043	1	-.073	.540**	.157	.573**	
	Sig. (2-tailed)	.027	.216	.536	.389	.000	.663	.078	.079	.850	.756		.441	.595	.000	.253	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3.13	Pearson Correlation	.203	-.331*	.065	-.113	-.294*	.321*	.309	-.225	.345**	.151	.138	1	.107	.372**	.360**	
	Sig. (2-tailed)	.138	.014	.636	.411	.030	.017	.022	.098	.010	.270	.314		.437	.005	.007	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3.14	Pearson Correlation	.183	-.116	-.051	.093	.121	-.088	.101	.119	-.076	-.097	1	.540**	.107	.026	.310*	
	Sig. (2-tailed)	.180	.399	.711	.499	.379	.524	.463	.387	.580	.480		.558	.000	.437	.853	.021
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3.15	Pearson Correlation	-.170	-.138	.292*	-.205	.076	.306*	.171	-.064	.087	.202	.127	1	.157	.372**	.026	.503**
	Sig. (2-tailed)	.214	.316	.031	.133	.582	.023	.212	.644	.528	.139	.354		.253	.005	.853	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.095	.250	.421**	.320*	.457**	.443**	.414**	.312*	.312*	.534**	.252	.573**	.360**	.310*	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.493	.065	.001	.017	.000	.001	.002	.021	.020	.000	.063	.000	.007	.021	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Correlations

	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	y.11	y.12	y.13	y.14	y.15	total
y.1																
Pearson Correlation	1	.163	.123	.414**	-.083	.095	.454**	-.414**	-.027	-.254	.109	.507**	.386**	.330*	.103	.484*
Sig. (2-tailed)		.234	.373	.002	.547	.490	.001	.002	.843	.061	.429	.000	.004	.014	.455	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
y.2																
Pearson Correlation	.163	1	-.301*	.133	.546**	.111	-.220	.002	-.062	-.022	.249	.263	-.374**	.197	-.044	.288
Sig. (2-tailed)	.234		.025	.333	.000	.418	.107	.989	.655	.872	.067	.052	.005	.150	.749	.033
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
y.3																
Pearson Correlation	.123	-.301*	1	.119	-.216	-.146	.394**	-.181	.125	.031	.195	.063	.254	-.023	.376**	.385*
Sig. (2-tailed)	.373	.025		.389	.113	.289	.003	.187	.364	.824	.153	.649	.061	.870	.005	.004
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
y.4																
Pearson Correlation	.414**	.133	.119	1	.063	.346**	-.004	-.136	-.001	.288*	.037	.053	.069	.055	-.134	.335*
Sig. (2-tailed)	.002	.333	.389		.646	.010	.974	.323	.991	.033	.791	.701	.618	.689	.328	.012
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
y.5																
Pearson Correlation	-.083	.546**	-.216	.063	1	-.183	-.460**	.432**	-.209	.279*	-.148	.483**	-.264	.152	.178	.359*
Sig. (2-tailed)	.547	.000	.113	.646		.181	.000	.001	.127	.039	.280	.000	.052	.269	.194	.007
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
y.6																
Pearson Correlation	.095	.111	-.146	.346**	-.183	1	-.032	-.250	.113	.453**	.027	-.213	.303*	-.110	-.029	.183
Sig. (2-tailed)	.490	.418	.289	.010	.181		.815	.066	.411	.001	.844	.118	.024	.425	.836	.181
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
y.7																
Pearson Correlation	.454**	-.220	.394**	-.004	-.460**	-.032	1	-.105	.021	-.483**	.353**	.245	.285*	-.109	.193	.308
Sig. (2-tailed)	.001	.107	.003	.974	.000	.815		.445	.878	.000	.008	.072	.035	.427	.158	.022
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
y.8																
Pearson Correlation	-.414**	.002	-.181	-.136	.432**	-.250	-.105	1	-.023	.097	-.278*	.156	-.335*	-.259	-.135	.024
Sig. (2-tailed)	.002	.989	.187	.323	.001	.066	.445		.865	.483	.040	.254	.012	.056	.327	.861
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
y.9																
Pearson Correlation	-.027	-.062	.125	-.001	-.209	.113	.021	-.023	1	.038	.106	-.035	.278*	-.064	-.052	.153

	Sig. (2-tailed)	.843	.655	.364	.991	.127	.411	.878	.865		.785	.441	.800	.040	.641	.706	.265
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
y.10	Pearson Correlation	-.254	-.022	.031	.288*	.279*	.453**	-.483**	.097	.038	1	-.238	-.118	.072	-.255	-.004	.120
	Sig. (2-tailed)	.061	.872	.824	.033	.039	.001	.000	.483	.785		.080	.390	.600	.060	.976	.384
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
y.11	Pearson Correlation	.109	.249	.195	.037	-.148	.027	.353**	-.278*	.106	-.238	1	-.067	.222	.170	.199	.401*
	Sig. (2-tailed)	.429	.067	.153	.791	.280	.844	.008	.040	.441	.080		.628	.103	.215	.146	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
y.12	Pearson Correlation	.507**	.263	.063	.053	.483**	-.213	.245	.156	-.035	-.118	-.067	1	.000	.438**	.316*	.630*
	Sig. (2-tailed)	.000	.052	.649	.701	.000	.118	.072	.254	.800	.390	.628		1.000	.001	.019	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
y.13	Pearson Correlation	.386**	-.374**	.254	.069	-.264	.303*	.285*	-.335*	.278*	.072	.222	.000	1	.079	.385**	.431*
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.061	.618	.052	.024	.035	.012	.040	.600	.103	1.000		.565	.004	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
y.14	Pearson Correlation	.330*	.197	-.023	.055	.152	-.110	-.109	-.259	-.064	-.255	.170	.438**	.079	1	.307*	.405*
	Sig. (2-tailed)	.014	.150	.870	.689	.269	.425	.427	.056	.641	.060	.215	.001	.565		.022	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
y.15	Pearson Correlation	.103	-.044	.376**	-.134	.178	-.029	.193	-.135	-.052	-.004	.199	.316*	.385**	.307*	1	.636*
	Sig. (2-tailed)	.455	.749	.005	.328	.194	.836	.158	.327	.706	.976	.146	.019	.004	.022		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
total	Pearson Correlation	.474**	.286*	.386**	.323*	.372**	.169	.303*	-.028	.165	.124	.391**	.641**	.422**	.400**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.004	.016	.005	.217	.024	.837	.230	.365	.003	.000	.001	.002	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

