

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA DINAS PERINDUSTRIAN,  
PERDAGANGAN, ENERGI DAN SUMBER  
DAYA MINERAL PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi/Manajemen*



**Oleh:**

**Nama : SALSABILA  
Npm : 2105160083  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**

  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Medan Merdeka Barat No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 22 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan sererusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : SALSABILA  
 NIM : 2105160083  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

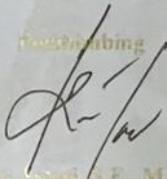
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**DISKUSI**

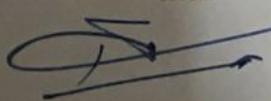
Pengaji I :   
 Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.M.

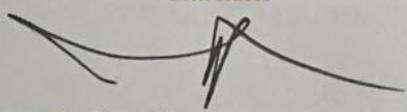
Pengaji II :   
 Nugraha Pratama, S.E., M.M.

**Penyambung**

  
 Dwi Cahya, S.E., M.M.

**PANITIA UJIAN**

Ketua :   
 Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M.

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 TUGAS AKHIR

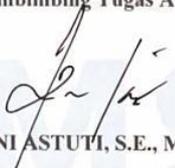
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : SALSABILA  
N.P.M : 2105160083  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

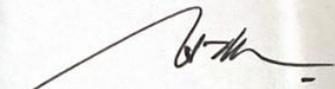
Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir

  
(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

  
SMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
(Asst. Dekan) H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



**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 TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Salsabila  
 NPM : 2105160083  
 Dosen Pembimbing : Rini Astuti, S.E., M.M.  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Ace .		<i>[Signature]</i>
Bab 2	Mohon tambahkan hasil penelitian terdahulu .		<i>[Signature]</i>
Bab 3	Tambahkan pendekatan penelitian / jenis penelitian .		<i>[Signature]</i>
Bab 4	Pembahasan teori : hasil penelitian , pendekatan dan penelitian terdahulu .		<i>[Signature]</i>
Bab 5	Berikan saran bagi perusahaan perusahaan .		<i>[Signature]</i>
Daftar Pustaka	Cek kembali seluruh referensi tercantum pada daftar pustaka .		<i>[Signature]</i>
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Sidang Meja Hijau .		<i>[Signature]</i>

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

*[Signature]*  
(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, April 2025  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

*[Signature]*  
(Rini Astuti, S.E., M.M.)



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

### PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

أشهد أن لا إله إلا الله محمد رسول الله

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Salsabila  
N.P.M : 2105160083  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA." 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



Salsabila

## ABSTRAK

# PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA

SALSABILA  
NPM. 2105160083

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: [salsabillaa5903@gmail.com](mailto:salsabillaa5903@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel intervening pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 65 responden yang merupakan pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (SmartPLS)* untuk menguji 7 (tujuh) hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). disiplin kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Z). lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Z). motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z). lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (z) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber DayaMineral.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja.**

**ABSTRAK**

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH DISCIPLINE AS AN  
INTERVENING VARIABLE IN THE DEPARTMENT  
OF INDUSTRY, TRADE, ENERGY AND  
MINERAL RESOURCES OF NORTH  
SUMATERA PROVINCE**

**SALSABILA  
NPM. 2105160083**

Faculty of Economics and Business  
Muhammadiyah University of North Sumatra

Email: [salsabillaa5903@gmail.com](mailto:salsabillaa5903@gmail.com)

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of motivation and work environment on employee performance with discipline as an intervening variable at the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province. This study is a type of causal research using a quantitative approach with a sample of 65 respondents who are employees at the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province. The data collection technique is by using interviews and distributing questionnaires. The data analysis technique in this study uses Partial Least Square (SmartPLS) to test the 7 (seven) hypotheses proposed in the study. The results of this study indicate that work motivation (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). work environment (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y). work discipline (Z) has a positive and significant effect on employee performance (Y). work motivation (X1) has a positive and significant effect on work discipline (Z). work environment (X2) has a positive and significant effect on work discipline (Z). work motivation has a positive and significant effect on employee performance (Y) through work discipline (Z). The work environment (X2) has a positive and significant influence on employee performance (Y) through work discipline (z) at the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources.

**Keywords:** Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Work Discipline.

## KATA PENGANTAR

---

Assalamualaikum wr.wb

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan pendidikan strata (S-1) program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tugas Akhir ini di ajukan dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara”

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusun Tugas Akhir ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendadhan hati pebulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada:

1. Ibunda tercinta Halimah Tussadiyah, dan Ayahanda tercinta Herwansyah yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan seerta doa yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani. M.AP Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. H. Januri, S.E., MM., M.SI CMS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si, Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si Selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syariuddin Hasibuan, S.E., M.SI Selaku wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Dr. Jufrizen, SE, M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak willy Yunandar, S.E., M.Si, Selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak dan ibu dosen serta staf pegawai yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama menjalankan Pendidikan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Kepada bapak dan ibu staf yang ada di Disperindag Energi dan Sumber Daya Mineral Di Provinsi Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
12. Sahabat-sahabat seperjuangan tercinta yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyusun skripsi ini.
13. Terakhir, terimakasih kepada wanita sederhana yang memiliki keinginan tinggi namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, sang penulis yaitu diri saya sendiri, salsabila. Seorang anak bungsu yang berjalan menuju usia 22 tahun. Terimakasih ya telah hadir di dunia dan sudah bertahan sampai sejauh ini melewati banyaknya tantangan rintangan yang alam semesta berikan. Terimakasih kamu hebat, saya bangga dengan pencapaian yang telah di raih dalam hidup mu dan selalu merayakan dirimu sendiri sampai dititik ini, walau seringkali pengharapan tidak sesuai dengan ekspektasi, namun harus tetap bersyukur terimakasih selalu mau berusaha, bekerjasama dan tidak lelah mencoba hal-hal positif. Saya yakin dengan usaha, kebaikan-kebaikan dan do'a yang selalu kamu langitkan Allah sudah merencanakan memberikan pilihan yang tidak terduga pastinya terbaik buat dirimu. Berbahagialah selalu dimanapun kapanpun kamu berada, salsa. Rayakan selalu kehadiranmu jadilah bersinar padamu dan semoga Allah selalu merindhoi setiap perbuatanmu dan selalu dalam lindungan-Nya. Aamiin..

Medan, Januari 2025

Penulis

Salsabila

## **DAFTAR ISI**

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABLE .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	9
1.6 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
2.1. Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja pegawai .....	12
2.1.1.1 Pengertian kinerja pegawai.....	12
2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja Pegawai .....	13
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai .....	16
2.1.1.4 Penilaian Kinerja .....	18
2.1.1.5 Indikator Kinerja .....	20
2.1.2 Motivasi .....	22
2.1.2.1 Pengertian motivasi .....	22
2.1.2.2 Tujuan Motivasi .....	23
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	24
2.1.2.4 Indikator Motivasi .....	27
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	30
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	30

2.1.3.2	Faktor Lingkungan Kerja .....	31
2.1.3.3	Manfaat Lingkungan Kerja.....	33
2.1.3.4	Indikator Lingkungan Kerja .....	33
2.1.4	Disiplin.....	35
2.1.4.1	Pengertian Disiplin .....	35
2.1.4.2	Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	36
2.1.4.3	Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja .....	37
2.1.4.4	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	38
2.1.4.5	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	40
2.2	Kerangka Konseptual .....	42
2.2.1	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.....	42
2.2.2	pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	43
2.2.3	pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	43
2.2.4	pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	44
2.2.5	pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.....	45
2.2.6	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja .	45
2.2.7	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja .....	46
2.2	Hipotesis .....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>49</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	49
3.2	Definisi Operasional.....	49
3.2.1	Kinerja Pegawai (Y).....	49
3.2.2	Motivasi (X1).....	49
3.2.3	Lingkungan Kerja (X2) .....	50
3.2.4	Disiplin.....	50
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian .....	51

3.4.1	Populasi.....	52
3.4.2	Sampel.....	53
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.6	Teknik Analisis Data.....	57
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>63</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	63
4.1.1	Deskripsi Penelitian.....	63
4.1.2	Deskripsi Responden.....	64
4.1.3	Analisis Variabel Penelitian.....	65
4.1.3.1	Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	65
4.1.3.2	Variabel Motivasi Kerja (X1).....	67
4.1.3.3	Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	69
4.1.3.4	Variabel Disiplin Kerja (Z).....	71
4.1.4	Analisis Model Pengukuran ( Outer Model ).....	73
4.1.4.1	Validitas Konvergen.....	73
4.1.4.2	Discriminant Validity.....	75
4.1.4.3	Construct Reliability and Validity.....	77
4.1.5	Analisis Model Struktural ( Inner Models ).....	78
4.1.5.1	R-Square.....	78
4.1.5.2	F-Square.....	79
4.1.5.3	Pengujian Hipotesis.....	80
4.2	Pembahasan.....	85
4.2.1	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.....	85
4.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	86
4.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pevawai.....	87
4.2.4	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	87
4.2.5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	88
4.2.6	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja.....	89

4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja.	90
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>91</b>
5.1 Kesimpulan .....	91
5.2 Saran.....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	49
Tabel 3.2 Indikator Motivasi.....	50
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 3.4 Indikator Disiplin.....	50
Tabel 3.5 Skedul Penelitian.....	51
Tabel 3.6 Jumlah Pegawai dan Golongan.....	52
Tabel 3.7 Skala Likert.....	54
Tabel 4.1 Identitas Responden.....	64
Tabel 4.2 Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	65
Tabel 4.3 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X1).....	67
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	69
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (Z).....	71
Tabel 4.6 Validitas Konvergen.....	73
Tabel 4.7 Hasil Pengujian AVE.....	75
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Cross Loading.....	76
Tabel 4.9 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	77
Table 4.10 R-Square.....	78
Tabel 4.11 F-Square.....	79
Table 4.12 Path Coefficients.....	81
Table 4.13 Specific indirect Effects.....	83
Table 4.14 Total Effects.....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja.....	47
Gambar 2.8 Kerangka Konseptual.....	47
Gambar 4.1 Path Coeffecoients.....	75

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentunya kita harus tahu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut, dimana untuk mencapai tujuan tersebut perlu diperhatikan perencanaan yang baik. Untuk menjalankan perencanaan organisasi atau perusahaan tersebut tentunya organisasi perlu memperhatikan sumber daya manusia. SDM itu yang menjalankannya, sumber daya manusia yang dimaksud ialah pegawai yang berperan langsung dalam pengoprasian dan menjalankan perencanaan organisasi tersebut. Hal ini mengacu pada suatu instansi guna memaksimalkan kinerja pegawainya agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang bisa mendatangkan profit dan manfaat bagi masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas para pekerja. Tujuan perusahaan dapat diraih apabila didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dan lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan, maka karyawan harus mendapatkan pengarahaan yang terstruktur dan efektif dari perusahaan.

Setiap karyawan pasti pernah mengalami kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja setiap harinya. Rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki sehingga nantinya akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja perusahaan. Pemberian motivasi kerja pada diri seorang karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, dan dorongan

dalam bekerja sehingga hari ini akan meningkatkan produktifitas kerja. Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya (Arifin & Nurcaya, 2018).

Keberhasilan kinerja suatu instansi sangat bergantung pada kinerja individu, karna kontribusi individu akan membentuk pencapaian keseluruhan organisasi. Kinerja sendiri merupakan gambaran tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Untuk itu, kinerja pegawai diharapkan mampu untuk meningkatkan kualitas implementasi dilapangan. Namun, hal ini dipengaruhi oleh berbagai factor yang saling berkaitan, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan, yang bersama-sama menentukan efektivitas pelaksanaan tugas.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah sitentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pencapaian tujuan organisasi (Hanafi et al., 2019).

Menurut Muis et al., 2018 dalam (Jufrizen, 2020) kinerja merupakan suatu hasil kerja yanag dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap perkembangan industri dan perdagangan di daerah Sumatera Utara. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara bergerak dalam bidang perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik akan tetapi ada sebagian kecil pegawai yang kinerjanya belum optimal seperti beberapa pegawai masih kurang konsisten dalam memenuhi target pekerjaan. Selain itu, tidak setiap karyawan melaksanakan pekerjaan tepat waktu.

Pegawai bekerja disebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat penuhi cara maksimal, untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Jurfrizen,2018 dalam (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Menurut Jufrizen, 2017 dalam (Jufrizen, 2021) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai

pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara masih kurang optimal, ketekunan dalam menyelesaikan tugas masih rendah, banyak pegawai yang menunda menyelesaikan tugas tepat waktu, dan juga pemanfaatan waktu kerja belum dimaksimalkan sehingga banyak waktu terbuang untuk aktivitas non-kerja, seperti ngobrol, istirahat terlalu lama, atau bahkan menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi. Hal ini dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai dan menurunkan semangat untuk terus berprestasi.

Selain motivasi kerja, faktor lingkungan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Menurut Afandi, 2021:66 dalam (Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja fisik di instansi pemerintah memiliki peran penting dalam memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai saat menjalankan tugas. Beberapa instansi telah menyediakan fasilitas yang memadai, seperti ruangan yang bersih, pencahayaan yang baik, ventilasi yang optimal, serta peralatan kerja yang lengkap, sehingga mendukung pegawai bekerja dengan lebih nyaman dan efisien. Instansi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara disisi lain penulis melihat masih terdapat kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai seperti ada computer yang tidak dapat digunakan sehingga pegawai bekerja menggunakan laptop pribadi dan ada beberapa mesin scan yang tersedia kurang baik, hal ini terlihat dari scan yang tidak bagus dan sering mengalami eror saat digunakan sehingga membuat pekerjaan tidak terselesaikan. Situasi ini dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman, yang pada akhirnya berpengaruh buruk terhadap kinerja mereka.

Selain lingkungan kerja, factor disiplin juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. berpandang bahwa perilaku merupakan suatu tingkat efek, baik itu bersifat negatif maupun positif dalam hubungannya dengan obyek-obyek

psikologis.(satria tirtayasa, 2020) Kedisiplinan merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargai peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun, dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seseorang karyawan. Pada dasarnya kedisiplinan terhadap karyawan adalah salah satu factor yang membuat perubahan baik sendiri ataupun halayak banyak.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pengendalian diri yang diwujudkan melalui ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku ditempat kerja. Disiplin menjerminkan sikap tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas, menjaga etika kerja, dan mematuhi waktu kerja yang telat ditentukan. Dengan disiplin, pegawai mampu bekerja secara teratur dan konsisten sehingga dapat mendukung kelancaran operasional organisasi.

Sastrohadiwiryono & syuhada 2019 dalam (Motivasi et al., 2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap hormat, patuh pada peraturan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan, serta kesanggupan dalam melaksanakan wewenang, tidak menghindari saksi dalam hal pelanggaran wewenang dan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat penting dalam setiap pekerjaan

dengan tujuan akhir untuk lebih mengembangkan pelaksanaan dalam rangka meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena disiplin yang masih sering terjadi di lingkungan kerja adalah adanya beberapa pegawai yang belum sepenuhnya menerapkan disiplin dengan baik, ketepatan waktu dan ketaatan terhadap aturan perusahaan seperti banyak pula karyawan yang mengambil waktu istirahat lebih lama dari yang ditentukan, dimana seharusnya kembali bekerja pukul 13.00 setelah istirahat pukul 12.00, namun baru mulai bekerja kemabli sekitar satu jam atau lebih setelah jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dalam membangun budaya disiplin di lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Kurang maksimalnya kinerja pegawai dimana masih terlihat ada beberapa pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakakukan hal-hal diluar pekerjaan.
2. Ketekunan yang rendah sebagai pegawai cenderung menggunakan waktu kerja untuk aktifitas non-produktif.

3. Lingkungan kerja yang belum optimal ditunjukkan oleh keberadaan beberapa fasilitas yang masih kurang memadai.
4. Masih adanya beberapa pegawai yang belum menerapkan disiplin kerja dengan baik walaupun perusahaan perusahaan sudah membuat peraturan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam kinerja pegawai ada beberapa factor yang mempengaruhi antara lain; motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja. Sampel yang digunakan enam divisi dengan 111 populasi, yaitu Sekretariat, Perindustrian, PDN Tertib Niaga, PPLN, Energi dan Kelistrikan, Hidrogeologi Mineral dan Batubara. Serta untuk mendapatkan gambaran penelitian yang jelas dan tidak melebar pada saat menganalisa dalam pembahasan, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel kinerja pegawai yaitu sebagai variabel dependen (Y), sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja variabel independen (X) dan disiplin kerja sebagai variabel intervening hubungan antara motivasi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian tentunya mempunyai orientasi atau tujuan yang hendak dicapai. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat membawa wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

- b. Bagi Dinas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara (disperindag ESDM provsu).

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian kinerja pegawai**

Kinerja atau dalam bahasa inggris disebut *job performance* atau *actual performance*, merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja bukan sekedar karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan hasil nyata dari penerapan bakat dan kemampuan tersebut. Kinerja mencakup hasil pekerjaan dan perilaku yang ditunjukkan selama melaksanakan tanggung jawab dalam periode tertentu.

Menurut Afandi, 2018;83 (Anggraeni & Savitri, 2024) kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, dengan tetap mematuhi hukum, moral, dan etika.

Kinerja pegawai merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Menurut (Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

Menurut (Adinda et al., 2023) kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya.

Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan didalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu factor keberhasilan suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil nyata dari penerapan bakat, kemampuan, dan perilaku pegawai dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja Pegawai**

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai didalam sebuah organisasi atau perusahaan Menurut (Adolph, 2016):

1. Kemampuan dalam keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula begitu juga sebaliknya.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan tersebut. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula, begitu juga sebaliknya. Jadi

dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

### 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda beda antara satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

Sedangkan menurut (Ummah, 2019) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Factor individu

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis ( rohani ) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Factor lingkungan organisasi

Lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja ( prestasi kerja ) yang tinggi. Factor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim

kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

### **2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai**

#### a. Tujuan kinerja pegawai

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan tersebut antara lain (Hanafi et al., 2019)

- 1) *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- 2) *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi
- 3) *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- 4) *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.

- 5) *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, department atau organisasi.

Sedangkan Menurut (Fahmi, 2019) tujuan kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- 2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- 4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
- 5) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.
- 6) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 7) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- 8) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

#### b. Manfaat Kinerja

Menurut (Kasmir, 2019) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- 1) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- 3) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- 4) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- 5) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

#### **2.1.1.4 Penilaian Kinerja**

Seorang karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi dapat diketahui dan dinilai melalui instrument penilaian kinerja. Cara membandingkan penampilan kerja individu dengan standar baku penampilan merupakan salah satu hakikat evaluasi penilaian kinerja. Menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen dan proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu disebut dengan penilaian kinerja menurut (Chairunnisah et al., 2021) beberapa hal yang menyebabkan pentingnya kinerja adalah :

- 1) Peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja semaksimal mungkin merupakan keinginan dari setiap individu yang bekerja.
- 2) Ketika melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, individu juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan.
- 3) Setiap orang juga ingin mendapatkan penilaian kinerjanya dikaukan dengan cara yang objektif.

Oleh karena itu, untuk pengembangan sumber daya manusia penilaian prestasi kerja itu sangat penting dalam suatu organisasi. Kita juga akan melihat, beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu :

1) Perbaikan kinerja

Penilaian kinerja dapat dijadikan umpan balik bagi karyawan, manajer dan departemen sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja karyawan.

2) Penyesuaian kompensasi

Dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan berbagai macam bentuk kompensasi, maka penilaian kinerja dapat dijadikan indikator bagi para pengambil keputusan.

3) Keputusan penempatan

Penilaian kinerja juga dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi, transfer dan penurunan jabatan.

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Hendaknya setiap karyawan mampu mengembangkan diri karena kinerja yang buruk menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan.

5) Program pengembangan karir

Proses pengambilan keputusan terhadap kekhususan karir dari karyawan dapat dibantu dengan umpan balik dari kinerja.

6) Ketidak akuratan informasi

Rencana SDM, informasi analisis pekerjaan atau hal-hal yang berhubungan dengan sistem manajemen sumber daya manusia merupakan ukuran dari penilaian kinerja yang buruk.

7) Kesalahan rancangan pekerjaan

Rancangan pekerjaan yang keliru merupakan gejala dari penilaian kinerja yang buruk.

8) Kesempatan kerja yang sama

Keputusan penempatan internal dapat dilaksanakan tanpa adanya perbedaan jika penilaian kinerja dilakukan secara akurat.

9) Tantangan eksternal

Faktor kesehatan, kondisi keuangan merupakan faktor di luar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja.

### **2.1.1.5 Indikator Kinerja**

Menurut (Afandi, 2019) indikator indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

5. Insentif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sukit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkab pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Wilson Bangun, 2018; 233-234 dalam (ARTAMEVIAH, 2022) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Terdapat empat indikator kiera karyawan sebagai berikut:

1. kualitas pekerjaan. Tenaga kerja harus memahami semua persyaratan yang diberikan supaya menghasilkan kualitas pekerja semakin baik dan sesuai yang diberikan oleh perusahaan.
2. Ketepatan waktu. Suatu pekerjaan mempunyai karakteristik tertentu pada setiap pekerjaan dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Pada setiap tugas yang diberikan memiliki resiko yang berbeda.
3. Kehadiran. Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.
4. Kemampuan kerjasama. Adanya tugas yang dilakukan bersama-sama ,dalam hal ini karyawan dituntut untuk bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan tugasnya.

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian motivasi**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan (Sutrisno, 2019).

Hafidzi, 2019 dalam (Prawoto & Hasyim, 2022) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mohtar, 2019:20 dalam (Ii & Teoritis, 2020) motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat bergantung pada efektivitas pendayagunaan sumber daya manusia yang salah satunya diwujudkan melalui pemberian motivasi. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja, karena motivasi merupakan proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan. Motivasi dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bekerja dengan antusias dan gigih, sehingga membantu menciptakan keseimbangan antar kebutuhan individu dan organisasi.

#### **2.1.2.2 Tujuan Motivasi**

Menurut (Dwi Poetra, 2019) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kestabilan karyawan
- 5) Mengefektifkan pegadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Menurut Prabu Mangkunegara 2020:104 (Bloom & Reenen, 2022) pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu:

#### **1. Faktor Intrinsik**

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya:

##### **a. Prestasi**

Prestasi merupakan capaian yang diraih didalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha dan kesemoatan yang dimiliki oleh pegawai. Prestasi pegawai, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

##### **b. Pengakuan**

Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara yaitu; langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada

orang lain, surat penghargaan dan hasiah uang tunani, memberikan kenaikan gaji promosi.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab dapat diartikan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai dengan aturan dan intruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka juga memiliki tanggung jawab yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan

d. Pengembangan potensi individu

Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain. Pengembangan potensi individu terutama terkait penggunaan teknologi informasi, hal tersebut disebabkan karena mereka menyadari pengembangan potensi diri sangat penting demi peningkatan klerja.

2. Faktor ekstrinsik

Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi mmotivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain:

a. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Pemberian uoah gaji untuk

memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal. Motivasi dalam organisasi salah satunya berasal dari pemimpin. Karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian ditentukan oleh pemimpin. Suatu ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpin yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada suatu posisi yang terpenting

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat [pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.

c. Supervisi

Supervisi yang baik berfungsi untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai dengan tepat, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, posisi supervisi sangat dekat dengan pegawai, dan selalu memperhatikan para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Menurut (Susilo et al., 2023) motivasi seorang pekerja untuk bekerja melibatkan faktor individu dan faktor organisasi.

- 1) Faktor individu merupakan faktor-faktor yang sifatnya individu yang meliputi: kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan.

- 2) Faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi meliputi: pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian serta pekerjaan itu sendiri.

#### **2.1.2.4 Indikator Motivasi**

Menurut Gunawan, Sucipto, Suryadi, 2020 dalam (Ii & Teoritis, 2020) indikator motivasi kerja antara lain adalah :

1. **Kebutuhan fisik**

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uangn transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2. **Kebutuhan rasa aman**

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pension, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

3. **Kebutuhan sosial**

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. **Kebutuhan akan penghargaan**

Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. **Kebutuhan perwujudan diri**

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantangn dan menarik, dimana pegawai akan mengarahkan kemampuan dan potensinya.

Pendapat (Mangkunegara, A, 2017) mengatakan bahwa indikator motivasi terdiri dari :

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
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. Hubungan dengan rekan kerja
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan

Sedangkan Menurut Hasibuan, 2020;142 dalam (Dwi Poetra, 2019) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak. Adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Yaitu ddalam hal ini suatu organisai perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

3. Kebutuhan social

Yaitu, suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya

Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Darmadi, 2020;242 dalam (Susanti & Mardika, 2021) Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja merujuk pada segala hal di sekeliling pekerja yang memiliki potensi untuk memberi dampak seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan perusahaan Mantovani, 2020 dalam (Motivasi et al., 2023).

Menurut Ekawati, 2022 dalam (Marisyah, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Menurut Budiarti, 2020;92 dalam (Prasetya, 2022) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya lingkungan kerja yang

kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam mendukung kinerja dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti kenyamanan fisik, efisiensi, dan suasana kondusif berpengaruh langsung terhadap efektivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik seperti yang disarankan para ahli, dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perhatian manajemen terhadap lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan suasana yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan merasa aman.

### **2.1.3.2 Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut W Emy, 2019 dalam (JASMINE, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal atau individu

Meliputi: pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan

Meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer.

3. Faktor tim

Meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

#### 4. Faktor sistem

Meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.

#### 5. Faktor kontekstual (situasional)

Meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Robbins, 2017 dalam (Ii & Pustaka, 2021) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah ;

##### 1. Suhu

Suhu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

##### 2. Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negative dan gangguan konsentrasi pegawai.

##### 3. Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketenangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

##### 4. Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

### **2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Mahmudah Enny, 2019;57 dalam (Mayana, 2022) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Ley, 2020) bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

#### **1. Suasana kerja**

Setiap karyawan memnginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana keerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja . besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

## 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksud dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Sedangkan menurut Nitisemito dalam (Mayana, 2022) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

### 1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi sekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

### 2. Hubungan antar rekan kerja

Yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

### 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hugan antar bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **2.1.4 Disiplin**

#### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin**

Menurut Sutrisno, 2021;103 (HULUK, 2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan Menurut sutrisno, 2019;86 (Conie Nopinda Br Sitepu & Noni Yusnita Br Surbakti, 2022) berpendapat ‘disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi’.

Menurut Sari,2020 (Wardianti, Ni Ketut , Thaib, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin

merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka prestasi kerja.

Sedangkan menurut Desi Kristanti, 2019 (Adela Putri et al., 2022) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, disiplin kerja adalah bahwa disiplin merupakan perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku diorganisasi.

#### **2.1.4.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Pemimpin harus mampu mengenali perilaku karakteristik pegawai. Ini dapat membantu pemimpin menemukan jenis disiplin apa yang dapat diterapkan pada pegawainya. Menurut Surajiyo, 2018 (Nuzulia, 2020) jenis disiplin kerja terdapat beberapa jenis kerja antara lain;

##### **1) Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif adalah tindakan yang dilakukan dengan sengaja untuk mendorong karyawan dengan menyadari kepatuhan terhadap berbagai norma dan standar aturan untuk mencegah berbagai penyimpangan pelanggar.

##### **2) Disiplin Korektif**

Disiplin Korektif adalah tindakan yang diambil untuk mengatasi pelanggar aturan dan mencoba menghindari pelanggaran lebih lanjut. Tindakan

korektif ini adalah hukuman atau tindakan ( *disciplinary action*), yang dapat berupa peringatan atau korsleting. Semua tujuan disiplin ini harus positif, mendidik dan dapat memperbaiki kesalahan agar tidak terjadi lagi.

#### **2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela, 2016 dalam (Intanghina, 2019) mengemukakan bahwa sasaran penting dari langkah pendisiplinan adalah meyakinkan bahwa karyawan berperilaku secara terus-terusan dengan aturan yang berlaku di tempat kerja. Terdapat tujuan dari disiplin kerja, sebagai berikut.

##### **1. Tujuan Umum Disiplin Kerja**

Tujuan umum disiplin kerja ialah untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi bagi individu yang terlibat, baik sekarang maupun di masa depan, sesuai dengan karakteristik organisasinya.

##### **2. Tujuan khusus disiplin**

- a. Untuk para karyawan, memenuhi segala ketentuan dan ketetapan ketenaga kerjaan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta maelaksanakan perintah manajemen.
- b. Mampu maenjalankan pekerjaan yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Mampu memanfaatkan dan merawat alat dan fasilitas perusahaan dengan baik.
- d. Mampu bertindak dan berperilaku secara moral dan sesuai dengan standar yang dijunjung tinggi oleh perusahaan.

- e. Tenaga kerja bisa memperoleh tingkat kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik pada waktu dekat maupun di waktu yang akan datang.

#### **2.1.4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Agustin,2019;97-99 dalam (Arfansyah, 2022) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi besar/kecil kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
2. Ada/Tidak adanya pemimpin teladan di perusahaan pemimpin teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
5. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan adalah manusia yang dimiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
6. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain:

- a. Saling menghormati saat bertamu di tempat kerja
- b. Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan.
- d. Memberi tahu kapan ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahan.

sedangkan menurut Khaeruman et al., 2021 dalam (Agustus et al., 2024)

faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai atau karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai atau karyawan akan selalau memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan kedisiplinan.

3. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Jika ada karyawan melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai atau karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai atau karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin.

#### **2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Handoko, 2018:142 dalam (Kamal, 2023) adapun dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut;

1. Waktu

Disiplin kerja pada suatu perusahaan dapat diukur baik atau tidak penerapannya diketahui dari dilaksanakan atau tidaknya peraturan jam masuk kerja, pulang atau jam istirahat. Apabila ada karyawan yang masuk, pulang dan istirahat diluar jam yang telah ditetapkan sebelumnya, maka disiplin kerja yang ada di perusahaan masih terlaksana dengan baik.

Indikator yang terkait:

- a. Peraturan jam masuk, jam istirahat, jam pulang.
- b. Keluar di saat jam kerja atau bolos

2. Perilaku

Salah satu perilaku disiplin kerja yang ada yang harus dipatuhi oleh karyawan yaitu peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku

dalam pekerjaan. Apabila ada karyawan yang kurang baik atau rapi dalam berpakaian atau bertingkah laku yang tidak sesuai dengan tingkah laku karyawan yang seharusnya, maka dapat dikatakan bahwa disiplin di perusahaan belum terlaksana dengan baik.

Indikator yang terkait:

- a. Peraturan dasar berpakaian
- b. Peraturan dasar bertingkah laku

### 3. Kerja sama

Prosedur kerja yang ada di setiap perusahaan sudah diterapkan dalam tatanam kerja dalam bentuk peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. Apabila ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang ada maka hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada masih belum baik dan dalam penerapannya.

Indikator yang terkait:

- a. Komunikasi dengan rekan kerja
- b. Saling tolong menolong

### 4. Tata tertib

Perusahaan juga dalam pelaksanaan operasionalnya berkaitan dengan sumber daya manusia menetapkan tentang peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh para pekerja selama dalam organisasi dan sebagainya. Apabila peraturan ini terlaksanakan dengan baik maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja karyawan sudah baik juga.

Indikator yang berkaitan:

- a. Prosedur yang di perbolehkan dan tidak di perbolehkan selama bekerja
- b. Sanksi terhadap pelanggar tata tertib.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai**

Peningkatan dalam kualitas kerja sumber daya manusia bergantung pada tingkat motivasi kerja yang dirasakan individu dari perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan dapat mencapai peningkatan kinerja ketika mereka mendapatkan dorongan motivasi yang memadai. Sebaliknya, kurangnya motivasi yang memadai dapat mengakibatkan penurunan kinerja yang signifikan. Arianto & Kurniawan, 2020 dalam (Publik et al., 2024)

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan instansi dibutuhkan motivasi pada pegawai. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai pula tujuan pribadi. pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi haruslah di arahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh (Goni et al., 2021), (Jalil. M. et al., 2024) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Jalil. M. et al., 2024) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.2 pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan yang mendukung, seperti adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja, suasana yang nyaman, serta fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti tekanan berlebih, ketidakadilan, atau minimnya dukungan, dapat menurunkan kepuasan dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyediakan dukungan bagi pegawai adalah kunci untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Ahmad et al., 2022), (Mauliddiyah, 2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.3 pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Motivasi memiliki dampak signifikan terhadap tingkat disiplin kerja. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, fokus, dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas-tugas mereka. Selain itu, motivasi dapat menjadi pendorong untuk mengatasi rasa malas atau kebosanan saat menghadapi pekerjaan rutin, sehingga menciptakan kinerja yang lebih konsisten dan produktif.

Dengan demikian, tingkat motivasi yang tinggi dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktivitas kerja. Pelaksanaan

kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu sistem yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh ( Rizal & Radiman, 2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja tetapi tidak signifikan. Sedangkan menurut (Jalil. M. et al., 2024), (Jalil. M. et al., 2024) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

#### **2.2.4 pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai.

Oleh karena itu, disiplin kerja pegawai akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman terutama pada ruang kerja dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pegawai memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh (Putra & Aprianti, 2020), (Jalil. M. et al., 2024), (Jalil. M. et al., 2024) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

### **2.2.5 pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

kinerja optimal hanya dapat terwujud apabila seluruh pegawai dan manajemen konsisten menerapkan disiplin kerja yang kokoh. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi elemen yang esensial dan harus diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan tinggi akan tetap melaksanakan tugasnya dengan baik meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan.

Disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi, seseorang pegawai akan melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga kinerja pegawai dapat lebih meningkatkan dan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh ( S.Nasution & S. Pasaribu, 2020), (Razaq, 2021), (Beno et al., 2022) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja**

Ketika pegawai termotivasi dengan baik, mereka cenderung lebih bersemangat dan focus dalam bekerja. Motivasi ini kemudian mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu kemauan dan kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas dengan konsisten dan bertanggung jawab. Ketika disiplin kerja ditingkatkan melalui motivasi, pegawai akan lebih mampu mengelola waktu dan tugas dengan baik, meningkatkan produktivitas, dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dengan demikian, motivasi berperan sebagai pemicu yang mempengaruhi disiplin kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Mengakui pentingnya hubungan ini, instansi dapat berusaha untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Dori Candana, Ramdani Bayu Putra, 2020), (Caissar et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian terdahulu oleh (Haekel Awwali et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

### **2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui**

#### **Disiplin Kerja**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dimediasi oleh disiplin kerja, dengan kata lain, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan disiplin pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Faktor seperti suasana kerja yang nyaman, dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap tugas mereka. Disiplin yang tinggi memungkinkan pegawai untuk lebih fokus, produktif dan efisien dalam menyelesaikan tanggung jawab, sehingga mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dori Candana, Ramdani Bayu Putra, 2020), (Inbar, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin

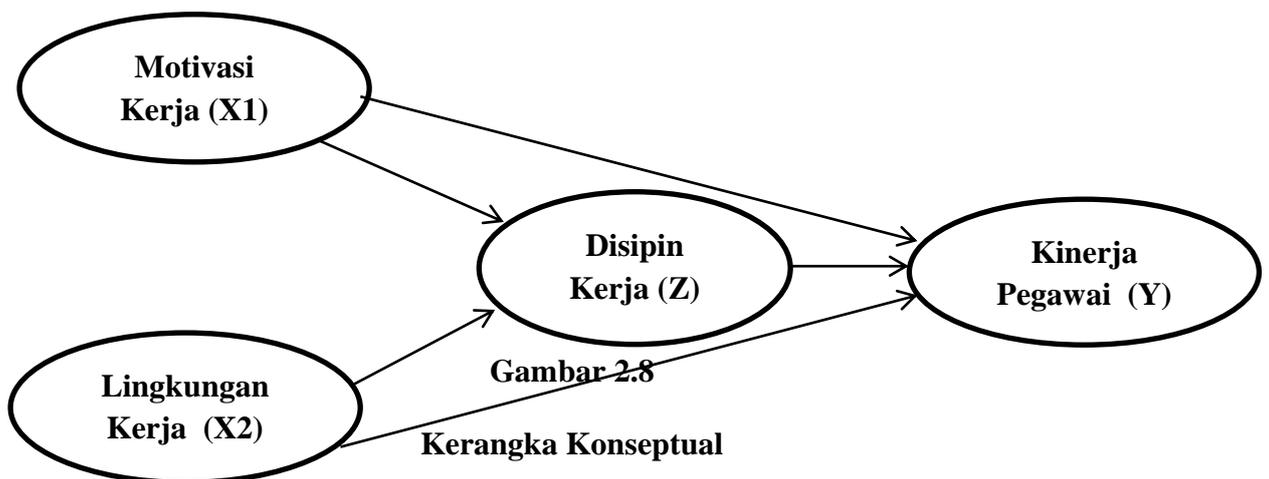
berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berperan sebagai mediator.



**Gambar 2.7**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja**

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antar motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai berikut :



**Gambar 2.8**

**Kerangka Konseptual**

**2.2 Hipotesis**

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
5. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
6. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
7. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu motivasi kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2), sebagai variabel bebas, Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

#### **3.2 Definisi Operasional**

##### **3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel 3.1 : Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas pekerjaan
2	Ketepatan waktu
3	Kehadiran
4	Kemampuan kerjasama

Sumber : ARTAMEVIA,2022

##### **3.2.2 Motivasi (X1)**

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja, karena motivasi merupakan proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan.

**Tabel 3.2 Indikator Motivasi**

<b>no</b>	<b>indikator</b>
1	Belas jasa
2	Kondisi kerja
3	Fasilitas kerja
4	Prestasi kerja
5	Pengakuan dari atasan
6	Pekerjaan itu sendiri

Sumber : Afandi, 2018

### **3.2.3 Lingkungan Kerja (X2)**

Lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan suasana yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan merasa aman.

**Table 3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>
1	Suasana kerja
2	Hubungan rekan kerja
3	Tersedianya fasilitas kerja

Sumber : Ley, 2020

### **3.2.4 Disiplin**

Disiplin kerja adalah bahwa disiplin merupakan perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku diorganisasi.

**Tabel 3.4 Indikator Disiplin**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>
1	Waktu

2	Perilaku
3	Kerja sama
4	Tata tertib

Sumber : kamal,2023

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan yaitu mulai Bulan November 2024 hingga Maret 2025.

**Tabel 3.5**

**Skedul Penelitian**

No	Kegiatan penelitian	Bulan/Minggu																			
		November 2024				Desember 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian pendahuluan (prariset)																				
2	Penyusunan proposal																				
3	Pembimbingan proposal																				
4	Seminar proposal																				
5	Penyempurnaan proposal																				
6	Pengumpulan data																				
7	Penyusunan skripsi																				
10	Sidang meja hijau																				
11	Penyempurnaan skripsi																				

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : Objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral yang berjumlah 190 orang. Namun, pada penelitian ini pemimpin tidak termasuk populasi yaitu 7 orang. Sehingga populasi dalam penelitian ini berjumlah 183 orang.

**Tabel 3.6**  
**Jumlah Pegawai dan Golongan**

No	BIDANG PEKERJAAN	JUMLAH
1	BIDANG PENGEMBANGAN PERDAGANGAN DALAM NEGRI DAN TERTIB NIAGA	7
2	UPTD LABORATORIUM ESDM	3
3	UPTD PSMB (UPTD PENGUJIAN DAN SERTIFIKASI MUTU BARANG)	25
4	BIDANG PEMETAAN	4
5	UPTD PERLINDUNGAN KONSUMEN	5
6	PENYUSUSNAN RENCANA INFORMASI PASAR DALAM NEGRI	3
7	ANALIS PERDAGANGAN	9
8	PERINDUSTRIAN	27
9	PENGAWAS PERDAGANGAN	11
10	ANALIS KINERJA	8
11	PENGADMINISTRASIAN	42
12	BIDANG ENERGI DAN KETENAGALISTRIKAN	11
13	BIDANG HIDROGEOLOGI, MINERAL DAN BATUBARA	13
14	BIDANG PENGEMBANGAN PERDAGANGAN LUAR NEGRI	5
15	PENATA LAPORAN KEUANGAN	9
16	PENELAAH DAMPAK LINGKUNGAN	1
	<b>TOTAL</b>	<b>183</b>

Sumber : DPP ESDM Provin Sumatera Utara

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Rusilowati, 2022) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *probalty sampling*, (Rusilowati, 2022) *probalty sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (probality) yang sama diajukan sebagai sampel.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (eror tolerance)

maka dalam penelitian ini jumlah sampel dapat dihitung dengan rumus *slovin* dengan toleran kesalahan (1%, 5%, 10%). Penelitian ini mengambil jumlah pegawai di kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sebanyak 183 orang secara keseluruhan dengan toleransi kesalahan kesalahan 10%

jadi jumlah sampel dari masing-masing divide pada di kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{183}{1 + 183 \times 0,1^2} = 65$$

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

#### 1. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data atau keterangan dengan mengadakan Tanya jawab kepada pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data-data yang berkaitan dengan penelitian.

#### 2. Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

#### 3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan memberikan satu set pertanyaan kepada responden penelitian yang tersusun secara sistematis berisikan pertanyaan disiplin pegawai, motivasi dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Skala likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2

Sangat tidak setuju	1
---------------------	---

**Sumber** (Rusilowati, 2022)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validasi dan uji reabilitas.

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliable tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a) Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Rusilowati, 2022)

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_1)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap butir pertanyaan. Menurut (Rusilowati, 2022) menyatakan bahwa syarat minimal untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

#### b) Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai  $> 0,60$ , Arikunto (2010, hal 196) sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

$r$  = Relibilitas Instrumen

$K$  = Banyaknya butir soal

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

$\sigma_1^2$  = Varians total

a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  maka realibilitas cukup baik.

- b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\leq 0,60$  maka realibilitas kurang baik.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Data dalam penelitian ini akan di analisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan diarahkan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan.

#### **3.6.1 Partial Least Square (PLS)**

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLS SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate

Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang

menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi.

Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan. PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (b) validitas diskriminan (discriminant validity). (2) analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (R-square); (b) F-square; (c) pengujian hipotesis yakni (1) pengaruh langsung (direct effect); (2) pengaruh tidak langsung (indirect effect) dan (3) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.2 Analisis Model Pengukuran (*outer Models*)**

Menurut (Sugiarto, 2017) analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian antara lain : (1) validitas dan reabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) validitas diskriminan (discriminant validity)

#### **1. Validitas dan Reabilitas Konstruk (*Construct Reliability and Validity*)**

Indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari

standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0.7$  dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali (2015), nilai outer loading antara 0,5 –0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity.

## **2. Validitas Diskriminal (*Discriminal Validity*)**

Model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai dengan membandingkan nilai square root dari average variance extracted (AVE) setiap konstruk laten dengan korelasi antara konstruk bersangkutan dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka memiliki nilai discriminant validity yang baik. Ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dan hasilnya lebih konservatif. Dibandingkan dengan nilai composite reliability (pc). Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari pada 0,50. Sudah memiliki nilai discriminant validity yang baik.

### **3.6.3 Analisis Model Struktural (inner Models)**

Menurut (Sugiarto, 2017) Analisis model structural menggunakan 5 pengujian, antara lain; (1) R-square; (2) f-square; (3) Pengujian Hipotesis, yakni : (a) Direct effects; dan (b) indirect effects; dan (c) Total effect.

#### **1. R-Square**

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang

mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari RSquare adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Sugiarto, 2017).

## **2. F-Square**

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative darisuatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (Fsquare) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

## **3. Pengujian Hipotesis**

Menurut (Sugiarto, 2017) Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis dirrect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung

suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi kriteria pengukuran *dirrect effect* antara lain :

**a. *Dirrect Effect (Pengaruh Langsung)***

Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut (Sugiarto, 2017) kriteria pengukuran *Dirrect Effect* antara lain:

1. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel adalah searah jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik, jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
2. Nilai profitabilitas/signifikan atau P-value, jika nilai P-value  $< 0,05$  maka signifikan. Dan jika nilai P-value  $> 0,05$  maka tidak signifikan.

**b. *Indirect Effect ( pengaruh tidak langsung)***

Menurut (Sugiarto, 2017) Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening. Menurut (Sugiarto, 2017) kriteria penilaian *Indirect Effect* adalah :

1. Jika nilai P-values  $< 0.05$  maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
2. Jika nilai P-values  $> 0,05$  maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

**c. *Total Effect* ( pengaruh total)**

Menurut (Sugiarto, 2017) total effects merupakan total dari direct effects (pengaruh langsung) dan indirect effects (pengaruh tidak langsung).

- 1) Jika nilai p-value  $< 0.05$  maka dinyatakan signifikan.
- 2) 2) Jika nilai p-value  $> 0.05$  maka dinyatakan tidak signifikan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Penelitian**

Penelitian ini dilakukakan untuk melihat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Setelah dilakukannya survey dan pengumpulan data di lapangan penelitian maka diperoleh data hasil jawaban responden. Sampel dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan teknik pengambilan sampel yang diambil dapat mewakili atau representative bagi populasi tersebut. Oleh karena itu jumlah sampel yang diambil adalah 65 orang pegawai agar mendapatkan hasil penelitian yang relevan.

Dalam hal ini penelitian dilakukan terhadap responden yaitu pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 40 item pernyataan, 10 pernyataan untuk variabel motivasi, 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, 10 pernyataan untuk disiplin kerja, 10 pernyataan untuk kinerja pegawai. Data penelitian pada kuesioner kemudian di skor dengan menggunakan skala likert kemudian hasil kuesioner yang telah disebarkan ditabulasi dan dianalisis dengan menggunakan program atau software PLS, selanjutnya data direpresentasikan dalam bentuk table frekuensi.

### 4.1.2 Deskripsi Responden

Pada bagian ini, data deskriptif yang dikumpulkan dari survey responden akan dideskripsikan secara lebih rinci. Data deskriptif yang mengidentifikasi keadaan atau kondisi responden yang digunakan sebagai informasi untuk mengungkap data identitas responden. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 orang responden. Responden diharuskan mengisi identitas diri saat mengisi kuesioner yang meliputi umur, pendidikan terakhir, lama bekerja.

Pada pengisian angket, responden, diharuskan mengisi identitas diri yang meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir, lama bekerja. Data responden dapat dikemukakan pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Identitas Responden**

No	Karakteristik Responden	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki - Laki	37	56,9%
		Perempuan	28	43,1%
		Total	65	100%
2	usia	20 - 30 Tahun	15	23%
		31 - 40 Tahun	27	46%
		41 - 50 Tahun	15	24%
		> 50 Tahun	5	7%
		Total	65	100%
3	Lama Bekerja	< 5 Tahun	21	32,3%
		6 - 10 Tahun	21	32,3%
		> 10 Tahun	23	35,4%
		Total	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data google from online (2025)

Dari table diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki- laki dengan presentase 56,9% sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar adalah laki – laki. Usia dengan mayoritas terbesar adalah

rentang 31-40 tahun yaitu sebanyak 27 atau 46% orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai akan lebih semangat dan produktif dalam melakukan pekerjaannya, maka akan berpengaruh pada kinerja yang dicapai pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi. Lama bekerja pegawai terbanyak sekitar > 10 tahun. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang bekerja selama > 10 tahun pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Diperoleh nilai- nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

NO	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	1	1,5%	4	6,2%	17	26,2%	21	32,3%	22	33,8%	65	100%
<b>2</b>	1	1,5%	5	7,7%	5	7,7%	38	58,5%	16	24,6%	65	100%
<b>3</b>	1	1,5%	5	7,7%	9	13,8%	39	60%	11	16,9%	65	100%
<b>4</b>	2	3,1%	5	7,7%	24	36,9%	22	33,8%	12	18,5%	65	100%
<b>5</b>	0	0	5	7,7%	23	35,4%	25	38,5%	12	18,5%	65	100%
<b>6</b>	1	1,5%	3	4,6%	18	27,7%	32	49,2%	11	16,9%	65	100%
<b>7</b>	1	1,5%	5	7,7%	22	33,8%	34	52,3%	13	20%	65	100%
<b>8</b>	3	4,6%	1	1,5%	23	35,4%	35	53,8%	13	20%	65	100%
<b>9</b>	3	4,6%	3	4,6%	21	32,3%	2	3,1%	12	18,5%	65	100%
<b>10</b>	1	1,5%	3	4,6%	21	32,3%	28	43,1%	12	18,5%	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari table diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai adalah :

1. Jawaban responden Saya memahami dengan jelas persyaratan kerja yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (33,8%)
2. Jawaban responden Saya selalu berusaha memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas terbaik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (58,5%)
3. Jawaban responden Saya merasa telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (60%)
4. Jawaban responden Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (36,9%)
5. Jawaban responden Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (38,5%)
6. Jawaban Saya selalu mempertimbangkan risiko dalam menyelesaikan tugas agar tidak melewati tenggat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (49,2%)
7. Jawaban responden Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (36,9%)
8. Jawaban responden Saya jarang atau hampir tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (38,5%)

9. Jawaban responden Saya merasa nyaman bekerja dalam tim dan dapat berkolaborasi dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (40%)
10. Jawaban responden Saya selalu berusaha membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (43,1%)

#### 4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Diperoleh nilai- nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja (X1) sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)**

NO	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	1	1,5%	8	12,%	16	24,6%	21	32,3%	19	29,2%	65	100%
<b>2</b>	0	0	5	7,7%	20	30,8%	22	33,8%	18	27,7%	65	100%
<b>3</b>	3	4,6%	3	4,6%	20	30,8%	26	40%	13	20%	65	100%
<b>4</b>	1	1,5%	5	7,7%	24	36,9%	23	35,4%	12	18,5%	65	100%
<b>5</b>	2	3,1%	7	10,%	14	21,5%	31	47,7%	11	16,9%	65	100%
<b>6</b>	2	3,1%	5	7,7%	20	30,8%	23	35,4%	15	23,1%	65	100%
<b>7</b>	1	1,5%	10	15,4%	17	26,2%	27	41,5%	10	15,4%	65	100%
<b>8</b>	2	3,1%	10	15,4%	23	35,4%	18	27,7%	12	18,5%	65	100%
<b>9</b>	8	12,3%	13	20%	13	20%	15	23,1%	16	24,6%	65	100%
<b>10</b>	3	4,6%	6	9,2%	24	36,9%	17	26,2%	15	23,1%	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari table diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi Kerja adalah :

1. Jawaban responden Saya selalu bekerja dengan segenap kemampuan yang saya miliki dan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (32,3%)
2. Jawaban responden Saya memiliki rencana kerja yang jelas untuk mencapai tujuan jangka panjang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (33,8%)
3. Jawaban responden Saya memiliki ambisi untuk mencapai posisi yang lebih baik dalam karir saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (40%)
4. Jawaban responden Saya bekerja dengan fokus untuk mencapai target yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (36,9%)
5. Jawaban responden Saya berusaha meningkatkan kinerja saya agar dapat memberikan kontribusi lebih baik bagi organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (47,7%)
6. Jawaban responden Saya selalu bekerja dengan rajin dan bersungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (35,4%)
7. Jawaban responden Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan di kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (41,5%)

8. Jawaban responden Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan segera, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang (35,4%)
9. Jawaban responden Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda-nunda, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (24,6%)
10. Jawaban responden Saya memiliki insentif dalam mengoptimalkan waktu kerja agar lebih produktif, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (36,9%)

#### 4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Diperoleh nilai- nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X2) sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

NO	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	6,2%	3	4,6%	25	38,5%	16	24,6%	17	26,2%	65	100%
2	2	3,1%	3	4,6%	26	40%	19	29,2%	15	23,1%	65	100%
3	2	3,1%	3	4,6%	28	43,1%	18	27,7%	14	21,5%	65	100%
4	3	4,6%	1	1,5%	23	35,4%	26	40%	12	18,5%	65	100%
5	1	11,5%	2	3,1%	27	41,5%	21	32,3%	14	21,5%	65	100%
6	0	0	6	9,2%	35	53,8%	13	20%	11	16,9%	65	100%
7	3	4,6%	3	4,6%	28	43,1%	21	32,3%	10	15,4%	65	100%
8	3	4,6%	11	16,9%	18	27,7%	17	26,2%	16	24,6%	65	100%
9	3	4,6%	8	12,3%	24	36,9%	17	26,2%	13	20%	65	100%
10	1	1,5%	6	9,2%	30	46,2%	14	21,5%	14	21,5%	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari table diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja adalah :

1. Jawaban responden Saya merasa lingkungan kerja di tempat saya bekerja nyaman dan mendukung produktivitas , mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang (38,5%)
2. Jawaban responden Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja saya sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (40%)
3. Jawaban responden Tingkat kebisingan di lingkungan kerja saya cukup rendah sehingga tidak mengganggu konsentrasi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang (43,1%)
4. Jawaban responden Saya merasa aman saat bekerja karena adanya perlindungan dan kebijakan keselamatan kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (40%)
5. Jawaban responden Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis degan rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang (41,5%)
6. Jawaban responden Saya merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 35 orang ( 53,8%)
7. Jawaban Tidak ada konflik atau intrik yang mengganggu hubungan kerja di tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang (43,1%)

8. Jawaban responden Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia cukup lengkap untuk menunjang pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (27,7%)
9. Jawaban responden Peralatan kerja yang saya gunakan dalam bekerja berfungsi dengan baik dan mutakhir, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (36,9%)
10. Jawaban responden Saya tidak mengalami kesulitan dalam mengakses fasilitas kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas saya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang (46,2%)

#### 4.1.3.4 Variabel Disiplin Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Diperoleh nilai- nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja (Z) sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (Z)**

NO	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3,1%	6	9,2%	23	35,4%	23	35,4%	11	16,9%	65	100%
2	2	3,1%	9	13,8%	17	26,2%	25	38,5%	12	18,5%	65	100%
3	0	0	9	13,8%	23	35,4%	18	27,7%	15	23,1%	65	100%
4	1	1,5%	5	7,7%	13	20%	34	52,3%	12	18,5%	65	100%
5	0	0	2	3,1%	32	49,3%	21	32,3%	10	15,4%	65	100%
6	1	1,5%	5	7,7%	24	36,9%	21	32,3%	14	21,5%	65	100%
7	1	1,5%	4	6,2%	21	32,3%	30	46,2%	9	13,8%	65	100%
8	1	1,5%	5	7,7%	17	26,2%	29	44,6%	13	20%	65	100%
9	1	1,5%	8	12,3%	16	24,6%	31	47,7%	9	13,6%	65	100%
10	1	1,5%	4	6,2%	18	27,7%	27	41,5%	15	23,1%	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari table diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Disiplin Kerja adalah :

1. Jawaban responden Saya selalu mematuhi peraturan jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang kerja yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang (35,4%)
2. Jawaban responden Saya tidak pernah keluar di saat jam kerja tanpa izin dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (38,5%)
3. Jawaban responden Saya selalu mengenakan pakaian kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang (35,4%)
4. Jawaban responden Saya selalu menjaga sikap dan perilaku yang sesuai dengan norma dan etika kerja di lingkungan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (52,3%)
5. Jawaban responden Saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja untuk memastikan pekerjaan berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 32 orang (49,2%)
6. Jawaban responden Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (36,9%)
7. Jawaban responden Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang diperbolehkan dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (46,2%)

8. Jawaban responden Saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (44,6%)
9. Jawaban responden Saya memahami dan menerima sanksi jika melanggar aturan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (47,7%)
10. Jawaban responden Saya merasa bahwa aturan tata tertib di perusahaan telah diterapkan secara adil dan konsisten, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (41,5%)

#### 4.1.4 Analisis Model Pengukuran ( Outer Model )

##### 4.1.4.1 Validitas Konvergen

Validitas Konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai outer loadingnya. Jika nilai outer loading lebih besar dari (0,5) maka suatu indikator adalah valid (Joseph F. Hair, Jr., 2024).

**Tabel 4.6 Validitas Konvergen**

	<b>DISIPLIN (Z)</b>	<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	<b>LINGKUNGAN KERJA (X2)</b>	<b>MOTIVASI (X1)</b>
<b>X1.1</b>				0.740
<b>X1.10</b>				0.718
<b>X1.2</b>				0.773
<b>X1.3</b>				0.764
<b>X1.4</b>				0.776
<b>X1.5</b>				0.756
<b>X1.6</b>				0.789
<b>X1.7</b>				0.764
<b>X1.8</b>				0.808
<b>X1.9</b>				0.823
<b>X2.1</b>			0.838	
<b>X2.10</b>			0.862	

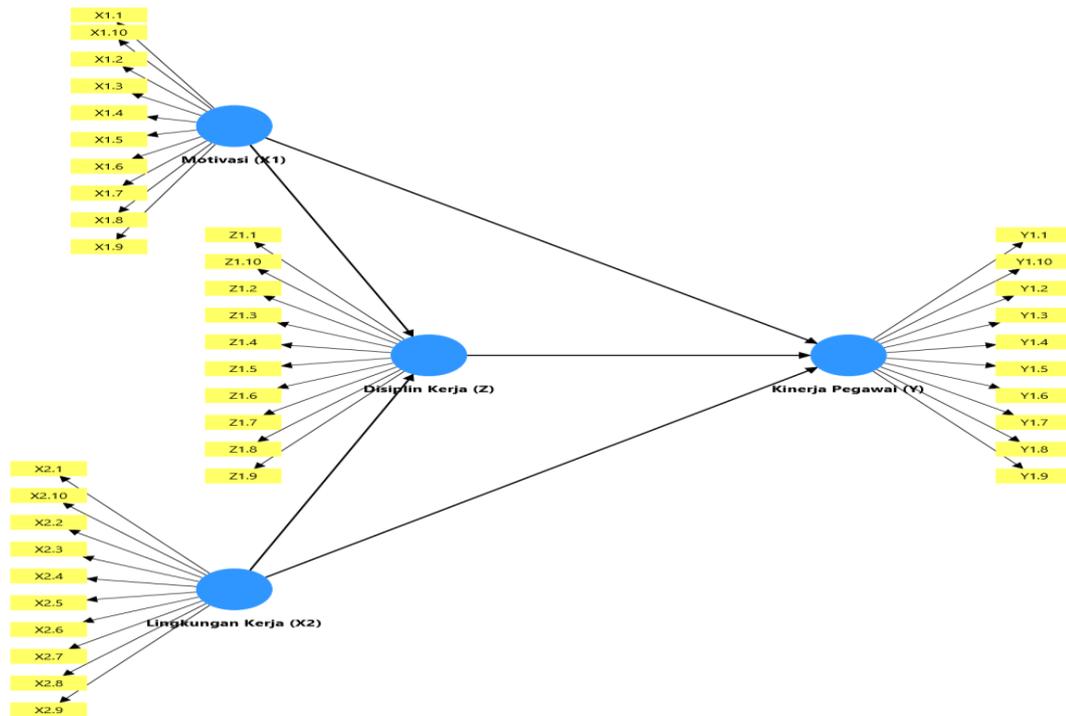
X2.2			0.814	
X2.3			0.829	
X2.4			0.846	
X2.5			0.835	
X2.6			0.843	
X2.7			0.820	
X2.8			0.871	
X2.9			0.836	
Y1.1		0.805		
Y1.10		0.895		
Y1.2		0.862		
Y1.3		0.937		
Y1.4		0.888		
Y1.5		0.800		
Y1.6		0.894		
Y1.7		0.898		
Y1.8		0.867		
Y1.9		0.908		
Z1.1	0.828			
Z1.10	0.830			
Z1.2	0.785			
Z1.3	0.825			
Z1.4	0.864			
Z1.5	0.719			
Z1.6	0.887			
Z1.7	0.786			
Z1.8	0.869			
Z1.9	0.833			

Sumber : SEM PLS (2025)

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa

1. Hasil uji validitas konvergen motivasi kerja pegawai menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.
2. Hasil uji validitas konvergen lingkungan kerja pegawai menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.
3. Hasil uji validitas konvergen disiplin kerja pegawai menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid
4. Hasil uji validitas konvergen kinerja pegawai menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen terhadap seluruh variabel penelitian, kemudian diperoleh model path coefficients sebagai berikut :



**Gambar 4.1**  
*Path coefficients*

#### 4.1.4.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Tabel dibawah ini menunjukkan hasil AVE (Average Variance Extracted).

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian AVE**

	Average variance extracted (AVE)	Hasil Uji
<b>DISIPLIN (Z)</b>	0.679	Valid
<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	0.768	Valid
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2)</b>	0.705	Valid
<b>MOTIVASI (X1)</b>	0.596	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan table 4.7 Diatas diketahui bahwa nilai AVE ( Avarage Variant Extracted) setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid. Pengujian validitas diskriminan juga dapat dilihat dari hasil nilai cross loading tiap indikator pertanyaan terhadap variabel. Pada penelitian ini nilai acuan yang digunakan adalah nilai di atas 0,70.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Cross Loading**

	<b>DISIPLIN (Z)</b>	<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	<b>LINGKUNGAN KERJA (X2)</b>	<b>MOTIVASI (X1)</b>
<b>X1.1</b>	0.624	0.598	0.386	0.740
<b>X1.10</b>	0.541	0.592	0.476	0.718
<b>X1.2</b>	0.628	0.530	0.465	0.773
<b>X1.3</b>	0.591	0.587	0.435	0.764
<b>X1.4</b>	0.550	0.595	0.439	0.776
<b>X1.5</b>	0.494	0.543	0.487	0.756
<b>X1.6</b>	0.539	0.612	0.468	0.789
<b>X1.7</b>	0.440	0.450	0.228	0.764
<b>X1.8</b>	0.547	0.601	0.414	0.808
<b>X1.9</b>	0.614	0.624	0.490	0.823
<b>X2.1</b>	0.549	0.639	0.838	0.528
<b>X2.10</b>	0.565	0.532	0.862	0.450
<b>X2.2</b>	0.541	0.640	0.814	0.508
<b>X2.3</b>	0.504	0.463	0.829	0.404
<b>X2.4</b>	0.564	0.651	0.846	0.591
<b>X2.5</b>	0.539	0.521	0.835	0.419
<b>X2.6</b>	0.525	0.471	0.843	0.411
<b>X2.7</b>	0.525	0.568	0.820	0.447
<b>X2.8</b>	0.530	0.580	0.871	0.445
<b>X2.9</b>	0.557	0.592	0.836	0.470
<b>Y1.1</b>	0.670	0.805	0.537	0.636
<b>Y1.10</b>	0.716	0.895	0.584	0.738
<b>Y1.2</b>	0.725	0.862	0.516	0.631
<b>Y1.3</b>	0.771	0.937	0.596	0.663
<b>Y1.4</b>	0.759	0.888	0.724	0.706
<b>Y1.5</b>	0.652	0.800	0.717	0.559
<b>Y1.6</b>	0.720	0.894	0.564	0.626
<b>Y1.7</b>	0.676	0.898	0.613	0.699
<b>Y1.8</b>	0.712	0.867	0.534	0.625
<b>Y1.9</b>	0.715	0.908	0.553	0.652
<b>Z1.1</b>	0.828	0.724	0.485	0.693
<b>Z1.10</b>	0.830	0.676	0.620	0.581
<b>Z1.2</b>	0.785	0.616	0.544	0.516
<b>Z1.3</b>	0.825	0.689	0.482	0.647
<b>Z1.4</b>	0.864	0.701	0.410	0.647

Z1.5	0.719	0.473	0.494	0.510
Z1.6	0.887	0.748	0.698	0.660
Z1.7	0.786	0.664	0.474	0.570
Z1.8	0.869	0.741	0.582	0.648
Z1.9	0.833	0.617	0.499	0.476

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan table 4.8 Diatas, keseluruhan variabel memiliki rata- rata nilai indikator 0,70 sehingga setiap indikator pertanyaan dari keseluruhan variabel memenuhi validitas diskriminan.

#### 4.1.4.3 Construct Reliability and Validity

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliability menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Pengujian reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu cronbach's alpha dan composite reliability. Cronbach's alpha untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan composite reliability untuk mengukur nilai sesungguhnya dari reliability yaitu  $> 0,6$ , serta nilai Cronbach's alpha  $> 0,6$ . Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $< 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas kedua metode dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 4.9**

#### **Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Composite reliability</b>	<b>Hasil</b>
<b>DISIPLIN (Z)</b>	0.947	0.955	Reliabel
<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	0.966	0.971	Reliabel
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2)</b>	0.953	0.960	Reliabel
<b>MOTIVASI (X1)</b>	0.924	0.936	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.9 Diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha dan composite reliability > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel .

#### 4.1.5 Analisis Model Struktural ( Inner Models )

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, anantara lain : (1) R-Square; (2) F-Square; (3) Hypothesis test. Berikut ini hasil pengujiannya :

##### 4.1.5.1 R-Square

Kreteria dari R-Square adalah (1) jika nilai = 0,75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai – 0,50 → model adalah moderate ( sedang ); (3) jika nilai = 0,25 → model adalah lemah (buruk ) (Juliadi, 2018).

**Tabel 4.10**

***R-Square***

	<b>R-square</b>	<b>R-square adjusted</b>
<b>DISIPLIN (Z)</b>	0.610	0.598
<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	0.741	0.728

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square di atas adalah sebagai berikut : R-Square modek jalur I = 0,610. Artinya kemampuan variabel X yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan Z (Disiplin) adalah sebesar 0,610 % dengan demikian mode tergolong moderate (sedang); dan (2) R-Square model jalur I = 0,741 aartinya kemampuan variabel X Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,741% dengan demiian model tergolong substansial (kuat).

#### 4.1.5.2 F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F-Square) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel oksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018)

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut; (1) jika nilai = 0,02 →Efek yang kecil dari variabel oksogen terhadap endogen; (2) jika nilai = 0,15 → Efek yang sedang/ moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) jika nilai = 0,35 →Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.11**

*F-Square*

	<b>DISIPLIN (Z)</b>	<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	<b>LINGKUNGAN KERJA (X2)</b>	<b>MOTIVASI (X1)</b>
<b>DISIPLIN (Z)</b>		0.321		
<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>				
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2)</b>	0.209	0.106		
<b>MOTIVASI (X1)</b>	0.501	0.146		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.11 Diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja memiliki nilai = 0,209 maka efek yang sedang/moderat dari variabel oksogen terhadap endogen.

- 2) Variabel Motivasi kerja terhadap disiplin kerja memiliki nilai = 0,501 maka efek yang besar dari variabel oksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai memiliki nilai = 0,106 maka efek yang sedang/moderat dari variabel oksogen terhadap endogen.
- 4) variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai memiliki nilai = 0,146 efek yang sedang/moderat dari variabel oksogen terhadap endogen.
- 5) variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai memiliki nilai = 0,321 efek yang sedang/moderat dari variabel oksogen terhadap endogen.

#### **4.1.5.3 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

##### **a). Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

Tujuan analisis direct effects (pengaruh langsung) berguna untuk mengujihipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effects) adalah sebagai berikut: Pertama, koefisien jalur (path coefficients):

- a. Jika nilai koefisien jalur (path coefficients) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan

b. Jika nilai koefisien jalur (path coefficients) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Values) : (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018)

**Tabel 4.12**  
**Path coefficients**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
DISIPLIN (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.462	0.451	0.141	3.287	0.001
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> DISIPLIN (Z)	0.345	0.347	0.109	3.177	0.001
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.220	0.229	0.102	2.151	0.032
MOTIVASI (X1) -> DISIPLIN (Z)	0.534	0.538	0.106	5.043	0.000
MOTIVASI (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.288	0.288	0.094	3.054	0.002

Sumber ; Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan pada Tabel 4.12, hasil pengujiannya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan melihat jalur koefisien (original sample), nilai t-statistik atau nilai p-value. Dengan signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%, hipotesis dapat diterima jika t- statistik > t- tabel (1.99) atau nilai p- value <0.05. Koefisien jalur ( path coefficients) dalam tabel 4.15 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada TStatistic(|O/STDEV|)), antara lain:

- 1) Z terhadap Y: Nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 3,287$  dan  $P-Values = 0,001 < 0,05$ , artinya, pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Z: Nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 3,177$  dan  $P-Values = 0,001 < 0,05$  artinya, Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja adalah positif dan signifikan.
- 3) X2 terhadap Y : Nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 2,151$  dan  $P-Values = 0,032 > 0,05$ , artinya , Lingkunga kerja terhadap Kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.
- 4) X1 terhadap Z : Nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 5,043$  dan  $P-Values = 0,000 < 0,05$  artinya Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja adalah positif dan signifikan.
- 5) X1 terhadap Y :  $TStatistic(|O/STDEV|) = 3,054$  dan  $P-Values = 0,002 < 0,05$  artinya Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.

b). Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects)

Tujuan analisis indirect effects berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effects) adalah: (1) Jika nilai  $PValues < 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap variabel endogen (Y). dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) Jika nilai  $P-Values > 0.05$ , maka tidak signifikan artinya

variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap suatu variabel endogen (Y).

Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

**Tabel 4. 13**  
*Specific Indirect Effects*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> DISIPLIN (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.160	0.155	0.067	2.371	0.018
MOTIVASI (X1) -> DISIPLIN (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.247	0.245	0.096	2.579	0.010

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 Diatas, dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui disiplin kerja mempunyai koefisien jalur 0,160. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,018 > 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada pegawai Dinas, Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui disiplin kerja mempunyai koefisien jalur 0,247. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,010 > 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada pegawai Dinas, Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

c) Total Effects (Pengaruh total)

Total effects (total efek) merupakan total dari direct effects (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.14**  
**Total Effects**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
DISIPLIN (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.462	0.451	0.141	3.287	0.001
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> DISIPLIN (Z)	0.345	0.347	0.109	3.177	0.001
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.380	0.384	0.109	3.498	0.000
MOTIVASI (X1) -> DISIPLIN (Z)	0.534	0.538	0.106	5.043	0.000
MOTIVASI (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.534	0.532	0.104	5.126	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Total efek untuk hubungan disiplin kerja dan kinerja pegawai nilai T statistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 3,287 dengan P-Values 0,001 < 0,5 (berpengaruh signifikan)
2. Total efek hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja nilai T statistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 3,177 dengan P-Values 0,001 < 0,05 (berpengaruh signifikan)
3. Total efek hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai nilai T statistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 0,109 dengan P-Values 0,000 < 0,05 (berpengaruh signifikan)

4. Total efek hubungan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai nilai T statistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 5,043 dengan P-Values  $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan)
5. Total efek hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai nilai T statistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 5,126 dengan P-Values  $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan)

## **4.2 Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai kesesuaian teori terhadap penelitian, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada 7 (tujuh) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **4.2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan mentaati segala norma-norma social yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi (Wau, 2021).

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,462 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,001 maka  $0,001 < 0,5$  sehingga dapat

dinyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas, Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh ( S.Nasution & S. Pasaribu, 2020), (Razaq, 2021), (Beno et al., 2022) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Lingkungan kerja sangat penting dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam membentuk pegawai agar disiplin dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Putra & Aprianti, 2020).

Hasil penelitian ini mempunyai jalur sebesar 0,345 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,001 maka  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin pada kinerja pegawai pada pegawai Dinas, Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh (Putra & Aprianti, 2020), (Jalil. M. et al., 2024), (Jalil. M. et al., 2024) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

### **4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pevawai**

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan social, fisik dan psikologi pada suatu instansi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Ahmad et al., 2022).

Hasil penelitian ini mempunyai jalur sebesar 0,220 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,032 maka  $0,32 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Dinas, Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh ( Elizar & Tanjung, 2018), (Ahmad et al., 2022), (Mauliddiyah, 2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Motivasi kerja adalah suatu hal yang penting untuk menunjang disiplin karyawan ditempat kerja. Karena motivasi sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktivitas yang ditunjukkan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja, dengan adanya motivasi dalam diri seseorang karyawan maka akan ada dorongan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin (Tody Dewa et al., 2022).

Hasil penelitian ini mempunyai jalur sebesar 0,534 (positif) dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada pegawai Dinas, Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh ( Rizal & Radiman, 2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja tetapi tidak signifikan. Sedangkan menurut (Jalil. M. et al., 2024), (Jalil. M. et al., 2024) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

#### **4.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat dan mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Jalil. M. et al., 2024).

Hasil penelitian ini mempunyai jalur sebesar 0,288 (positif) dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,002 maka  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Dinas, Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh (Goni et al., 2021), (Jalil. M. et al., 2024) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Jalil. M. et al., 2024) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja**

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor pendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Agar kinerja yang maksimal dapat tercapai, diperlukan pengawasan kedisiplinan pegawai yang intens oleh organisasi agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan aturan – aturan dan norma – norma yang berlaku pada tempat ia bekerja. (Rika Widianita, 2023) mengemukakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mempunyai jalur sebesar 0,160 (positif) dan memiliki P-Values sebesar 0,018 maka  $0,018 < 0,05$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas, Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Dori Candana, Ramdani Bayu Putra, 2020), (Caissar et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian terdahulu oleh (Haekel Awwali et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi motivasi kerja tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

#### **4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja**

Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kinerja pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja dapat meningkatkan ketenangan beserta kegairahan dalam bekerja, dengan meningkatkan kegairahan dalam bekerja maka kinerja pegawai juga pastinya akan lebih meningkat (Ahmad et al., 2022).

Hasil penelitian ini mempunyai jalur sebesar 0,247 (positif) dan memiliki P-Values sebesar 0,010 maka  $0,010 < 0,05$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening pada pegawai Dinas, Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dori Candana, Ramdani Bayu Putra, 2020), (Inbar, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berperan sebagai mediator.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
3. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
4. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
5. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
6. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

7. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

## **5.2 Saran**

Pada bagian akhir penelitian ini, penulis ingin menyampaikan saran yang mungkin saja bisa menjadi masukan bagi pihak Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Saran- saran yang dikemukakan berikut ini semoga bisa menjadi kontribusi pemikiran yang positif bagi pihak organisasi.

1. Ada baiknya pemimpin menumbuhkan motivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerja, baik secara motivasi emosional dengan instansi maupun dorongan dari pemimpin instansi. Dan sangat diperlukan penelitian lebih lanjut agar mengetahui motivasi seperti apa yang dapat diterapkan pada instansi, memiliki motivasi kerja, disiplin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan dan dapat mendukung kinerja dalam memberikan pelayanan.
2. Instansi disarankan untuk tetap konsisten dalam menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai. Kondisi lingkungan kerja seperti kondisi pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang dingin, dan sistem fasilitas yang canggih akan dapat membantu pegawai bekerja lebih nyaman dan meningkatkan kinerjanya. Selain instansi, pegawai juga disarankan untuk menjaga dan memanfaatkan

lingkungan kerja yang disediakan oleh instansi dengan baik dalam rangka menghasilkan kinerja optimal.

3. Upaya meningkatkan perhatian khusus terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat mendorong mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan adanya pengawasan yang efektif serta penerapan disiplin kerja, intensitas kinerja pegawai dapat lebih optimal.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan secara sistematis, serta mengkomunikasikan tugas dengan jelas akan membantu meningkatkan kedisiplinan pegawai, sehingga berdampak positif pada peningkatan produktivitas mereka.
5. Peningkatan disiplin kerja diperlukan dengan menekankan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan agar efisiensi kerja semakin optimal.
6. Mendorong keterlibatan pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan umpan balik yang membangun, serta membuka peluang pengembangan karir, sehingga dapat meningkatkan motivasi serta kedisiplinan dalam bekerja.
7. Motivasi yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama jika didukung oleh kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan motivasi melalui penghargaan terhadap pencapaian, pelatihan keterampilan, serta pembangunan lingkungan kerja yang positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adela Putri, K., Rialmi, Z., Suciati, R., Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jl Fatmawati Raya, U. R., Labu, P., Cilandak, K., Depok, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 116–127.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Adolph, R. (2016). *BAB II Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. 1–23.
- Afandi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Agustus, N., Insan, K., & Hasdani, T. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo ) yaitu kurangnya semangat kerja pegawai , masih ada pegawai yang belum punya inisiatif dan*. 2(3), 12–31.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Anggraeni, D., & Savitri, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Tiga Putri Cahyono Di Pamulang. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 5(4), 1–20.
- Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan). *Stei.Ac.Id*, 5–19. <http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>
- Arifin, A., & Nurcaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>
- ARTAMEVIAH, R. (2022). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.

- Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja. *NBER Working Papers*, 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Conie Nopinda Br Sitepu, & Noni Yusnita Br Surbakti. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>
- Dori Candana, Ramdani Bayu Putra, R. A. W. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BATANG HARI BARISAN. *Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Dwi Poetra, R. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fahmi. (2019). Tujuan Kinerja Karyawan. *Perpustakaan Pancabudi*, 11–52.
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Haekel Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect of Leadership Style and Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>

- HULUK, I. A. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya). *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi Tasikmalaya*. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Ii, B. A. B., & Pustaka, K. (2021). *Faktor-faktir Lingkungan Kerja*. 7–23.
- Ii, B. A. B., & Teoritis, K. (2020). *Pengertian Motivasi*. 11–40.
- Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Intanghina. (2019). Tinjauan Pustaka Tinjauan Pustaka. *Convention Center Di Kota Tegal, 2012*, 9.
- Jalil. M., A., Sabri, S., & Panea, Y. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(1), 01–10. <https://doi.org/10.55542/juim.v6i1.979>
- JASMINE, K. (2019). *Faktor Lingkungan Kerja*. 14–42.
- Joseph F. Hair, Jr., Marko Sarstedt, Christian M. Ringle, S. P. G. (n.d.). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*.
- Jufrizen. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kamal, N. S. (2023). *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Ainna Putri Senjaya Kabupaten*. 16–53.
- Kasmir. (2019). Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(1), 1–16. [https://id.wikipedia.org/wiki/Danau\\_Sipin,\\_Jambi](https://id.wikipedia.org/wiki/Danau_Sipin,_Jambi)
- Ley. (2020). *Lingkungan Kerja Dan Kompensasi*. 11–36.
- Mangkunegara, A, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Imliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Mauliddiyah, N. L. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN*. 6.
- Mayana, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Guna Abdi Wisesa. *Jurnal*, 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- Motivasi, P., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Karyawan, K., & Apf, P. T. (2023). *Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. apf, tbk*. 21(4), 344–359.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Nuzulia, A. (2020). Modern Evolutionary Economics Evolutionary economics sees the economy as always in motion with change being driven largely by continuing innovation. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). BAB II TINJAUAN PUSTAKA KINERJA PEGAWAI. *Journal GEEJ*, 7(2), 9–28.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2021). Lingkungan Kerja. *Journal GEEJ*, 7(2).
- Prasetya, M. T. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haistar Warehouse Bandung. *E-Library UNIKOM*, 12–34. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Publik, A., Ilmu, F., Politik, I., & Djuanda, U. (2024). 1652-1659+PENGARUH+MOTIVASI+TERHADAP+KINERJA+KARYAWAN+(Artikel+Kuliah+Kerja+Lapangan). 3, 1652–1659.

- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Razaq, M. H. Al. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. *Skripsi*. <https://repository.uir.ac.id/15771/1/175210880.pdf>
- Rika Widianita, D. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGRI SIPIL. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rusilowati, U. H. W. (2022). Metode Penelitian Bisnis. In *Syria Studies* (Vol. 7, Issue 1). UMSU PRESS.
- satria tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Sugiarto. (2017). METODOLOGI PENELITIAN BISNIS : Metode Penelitian Bisnis. *Yogyakarta: BPFE-UGM*, 1(2), 540. [www.polinemapress.org](http://www.polinemapress.org)
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar Metode Penelitian Kuantitatif. In *Brain academy* (Issue April 2016). ALFABETA. <https://www.brainacademy.id/blog/penelitian-kuantitatif>
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)
- Susilo et al., (2023). (2023). Pengaruh Work Life Balance, Burnout Dan Mental Health Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Pandan Arang Boyolali. *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*, 8–19.
- Sutrisno. (2019). *Faktor Mempengaruhi Motivasi*. 117. [https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl\\_file/penelitian/19783\\_2\\_BAB\\_II.pdf](https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19783_2_BAB_II.pdf)
- Tody Dewa, Hartati putu, & Sugianingrat Ida. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta di Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1196–1205.

- Ummah, M. S. (2019). Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Wardianti, Ni Ketut , Thaib, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Nusantara sakti group bandar lampung. *Hendrayani*, 11–22.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>

**KUESIONER PENELITIAN TUGAS AKHIR**  
**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL**  
**INTERVENING PADA DINAS PERINDUSTRIAN,**  
**PERDAGANGAN, ENERGI DAN SUMBER**  
**DAYA MINERAL PROVINSI**  
**SUMATERA UTARA**

**Kepada Yth. Bapak / Ibu**  
**Pegawai disperindag ESDM Provinsi Sumatera Utara**  
**Di Tempat**

**Assalamualaikum Wr. Wb**

Dengan Hormat

Izinkan perkenalkan nama saya Salsabila NPM 2105160083 Mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/ Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/ Ibu, sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktunya sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Salsabila

**A. Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu
2. Pilihlah jawaban dari table daftar pernyataan dengan memberi tanda **checklist** (  $\checkmark$  ) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/ Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
- b. S : Setuju : dengan Skor 4
- c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
- d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

**B. Identitas Responden**

No. Responden : .....

Umur : .....

Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/ SMK  D3  S1  S2  S3

Lama Bekerja : <5 Tahun  6-10 Tahun  >10 Tahun

## KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas Pekerjaan</b>						
1	Saya memahami dengan jelas persyaratan kerja yang diberikan kepada saya					
2	Saya selalu berusaha memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas terbaik					
3	Saya merasa telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
4	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan					
5	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
6	Saya selalu mempertimbangkan risiko dalam menyelesaikan tugas agar tidak melewati tenggat waktu					
<b>Kehadiran</b>						
7	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan					
8	Saya jarang atau hampir tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas					
<b>Kemampuan Kerja Sama</b>						
9	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim dan dapat berkolaborasi dengan rekan kerja					
10	Saya selalu berusaha membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					

## MOTIVASI (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kerja keras</b>						
1	Saya selalu bekerja dengan segenap kemampuan yang saya miliki dan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit					
<b>Orientasi Masa Depan</b>						
2	Saya memiliki rencana kerja yang jelas untuk mencapai tujuan jangka panjang					
<b>Tingkat Cita-Cita yang Tinggi</b>						
3	Saya memiliki ambisi untuk mencapai posisi yang lebih baik dalam karir saya					
<b>Orientasi tugas/sasaran</b>						
4	Saya bekerja dengan fokus untuk mencapai target yang telah ditetapkan					
<b>Usaha Untuk Maju</b>						
5	Saya berusaha meningkatkan kinerja saya agar dapat memberikan kontribusi lebih baik bagi organisasi					
<b>Ketekukan</b>						
6	Saya selalu bekerja dengan rajin dan bersungguh-sungguh					
<b>Hubungan Dengan Rekan Kerja</b>						
7	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan di kantor					
<b>Pemanfaatan Waktu</b>						
8	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan segera					
9	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda-nunda					
10	Saya memiliki insentif dalam mengoptimalkan waktu kerja agar lebih produktif					

## LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Suasana Kerja</b>						
1	Saya merasa lingkungan kerja di tempat saya bekerja nyaman dan mendukung produktivitas					
2	Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja saya sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya					
3	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja saya cukup rendah sehingga tidak mengganggu konsentrasi					
4	Saya merasa aman saat bekerja karena adanya perlindungan dan kebijakan keselamatan kerja yang baik					
<b>Hubungan Dengan Rekan Kerja</b>						
5	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja saya					
6	Saya merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari.					
7	Tidak ada konflik atau intrik yang mengganggu hubungan kerja di tempat saya bekerja					
<b>Tersedianya Fasilitas Kerja</b>						
8	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia cukup lengkap untuk menunjang pekerjaan saya					
9	Peralatan kerja yang saya gunakan dalam bekerja berfungsi dengan baik dan mutakhir					
10	Saya tidak mengalami kesulitan dalam mengakses fasilitas kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas saya					

## DISIPLIN (Z)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Waktu</b>						
1	Saya selalu mematuhi peraturan jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang kerja yang telah ditetapkan					
2	Saya tidak pernah keluar di saat jam kerja tanpa izin dari atasan					
<b>Perilaku</b>						
3	Saya selalu mengenakan pakaian kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya selalu menjaga sikap dan perilaku yang sesuai dengan norma dan etika kerja di lingkungan perusahaan					
<b>Kerja Sama</b>						
5	Saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja untuk memastikan pekerjaan berjalan dengan baik					
6	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya					
<b>Tata Tertib</b>						
7	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang diperbolehkan dalam perusahaan					
8	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
9	Saya memahami dan menerima sanksi jika melanggar aturan perusahaan					
10	Saya merasa bahwa aturan tata tertib di perusahaan telah diterapkan secara adil dan konsisten					

## Lampiran Tabulasi Hasil Penelitian

### 1. Variabel kinerja pegawai (Y)

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL
1	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	35
2	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	41
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	3	2	2	2	3	1	3	1	1	3	21
5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	44
6	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
7	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
8	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	38
9	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
10	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	25
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
12	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	40
13	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
15	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
16	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	39
17	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
19	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	28
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	35
24	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	34
27	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
28	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	15
29	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	36
30	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
31	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
33	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
34	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	22
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	2	3	2	1	3	3	1	1	1	1	18
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

39	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
40	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	32
41	3	4	4	5	5	4	4	3	3	5	40
42	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
44	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
45	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
49	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
50	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
55	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	25
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	44
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	33
63	2	4	3	2	2	3	2	3	3	4	28
64	2	4	3	2	2	3	2	4	3	3	28
65	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28

## 2. Variabel motivasi kerja (X2)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	26
9	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
10	1	4	3	2	4	3	1	1	1	5	25
11	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	20

12	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
13	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36
14	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
15	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	32
16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
18	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35
19	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	40
20	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
21	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	26
22	3	5	5	3	2	5	2	2	5	5	37
23	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	32
24	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	33
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	24
27	5	4	1	2	5	2	3	5	5	3	35
28	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	18
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	33
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	43
34	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	26
35	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	41
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	3	1	3	1	3	3	1	2	1	21
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
39	2	4	2	2	4	5	4	5	4	1	33
40	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	31
41	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	45
42	5	2	1	4	3	3	4	2	1	1	26
43	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	41
44	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	38
45	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	33
46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
47	5	5	4	4	4	3	4	3	2	2	36
48	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
49	4	5	4	4	4	4	3	3	2	3	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32
52	5	3	3	4	5	3	4	4	5	5	41
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	34
55	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	31

56	2	3	3	4	3	5	3	4	4	4	35
57	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	27
58	3	2	3	4	2	4	2	5	5	3	33
59	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	44
60	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	29
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	24
63	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	27
64	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	28
65	2	5	5	3	5	5	5	5	5	3	43

### 3. Variabel Lingkungan kerja (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	34
2	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	34
3	3	5	3	3	3	3	4	2	3	3	32
4	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	21
5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32
6	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	34
7	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33
8	3	3	3	3	4	3	3	1	5	3	31
9	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	29
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	45
14	4	3	4	3	5	3	3	4	4	3	36
15	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	3	4	3	3	3	2	3	1	1	3	26
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
20	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
21	4	3	4	5	3	3	3	3	2	2	32
22	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	45
23	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	26
24	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
25	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	45
26	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	32
27	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35
28	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	22
29	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38

31	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36
32	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
33	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	44
34	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	26
35	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36
36	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
37	3	1	4	1	3	3	1	3	1	3	23
38	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	46
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	25
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	3	2	4	3	4	3	2	2	3	2	28
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
45	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	23
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	29
49	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	35
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	34
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
54	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
55	1	2	3	3	3	2	2	3	4	3	26
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
58	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	36
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	26
63	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	25
64	1	3	2	3	1	3	3	1	3	2	22
65	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	27

#### 4. Variabel disiplin kerja

NO	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	TOTAL
1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	38
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	34
4	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	21
5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	37
6	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
7	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
8	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	39
9	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	34
10	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	25
11	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	35
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	34
16	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	39
17	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	35
18	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
19	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	23
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	38
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	3	5	5	3	5	4	4	3	5	42
26	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	32
27	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
28	1	4	2	2	4	1	1	1	4	3	23
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	34
32	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	39
33	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	42
34	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	26
35	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	24
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
40	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	29
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
44	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	32
45	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	34
46	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48

47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	38
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	42
51	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
52	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
55	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	24
56	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	36
57	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	33
58	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
59	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	47
60	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
61	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	41
62	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	23
63	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	26
64	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	26
65	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	26

## Lampiran

### Hasil Pengujian SMART PLS

#### 1. *Outer Loadings*

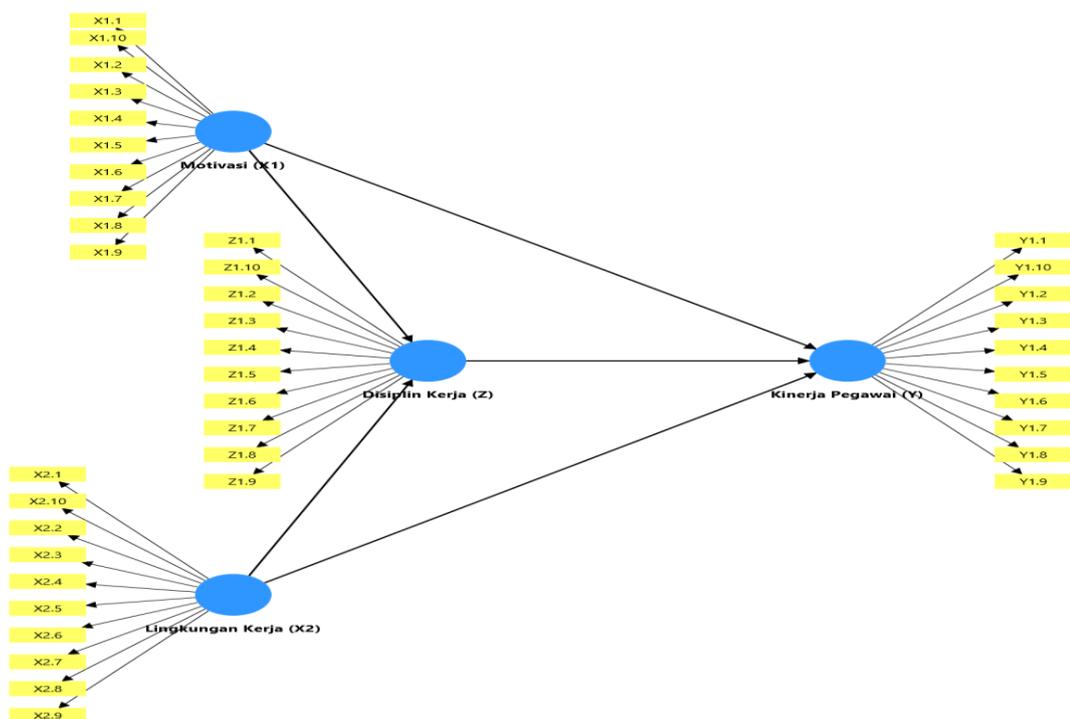
	<b>DISIPLIN (Z)</b>	<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	<b>LINGKUNGAN KERJA (X2)</b>	<b>MOTIVASI (X1)</b>
<b>X1.1</b>				0.740
<b>X1.10</b>				0.718
<b>X1.2</b>				0.773
<b>X1.3</b>				0.764
<b>X1.4</b>				0.776
<b>X1.5</b>				0.756
<b>X1.6</b>				0.789
<b>X1.7</b>				0.764
<b>X1.8</b>				0.808
<b>X1.9</b>				0.823
<b>X2.1</b>			0.838	
<b>X2.10</b>			0.862	
<b>X2.2</b>			0.814	
<b>X2.3</b>			0.829	
<b>X2.4</b>			0.846	
<b>X2.5</b>			0.835	
<b>X2.6</b>			0.843	
<b>X2.7</b>			0.820	
<b>X2.8</b>			0.871	
<b>X2.9</b>			0.836	
<b>Y1.1</b>		0.805		
<b>Y1.10</b>		0.895		
<b>Y1.2</b>		0.862		
<b>Y1.3</b>		0.937		
<b>Y1.4</b>		0.888		
<b>Y1.5</b>		0.800		
<b>Y1.6</b>		0.894		
<b>Y1.7</b>		0.898		
<b>Y1.8</b>		0.867		
<b>Y1.9</b>		0.908		
<b>Z1.1</b>	0.828			
<b>Z1.10</b>	0.830			
<b>Z1.2</b>	0.785			
<b>Z1.3</b>	0.825			
<b>Z1.4</b>	0.864			
<b>Z1.5</b>	0.719			
<b>Z1.6</b>	0.887			
<b>Z1.7</b>	0.786			

Z1.8	0.869			
Z1.9	0.833			

## 2. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
DISIPLIN (Z)	0.947	0.951	0.955	0.679
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.966	0.967	0.971	0.768
LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.953	0.955	0.960	0.705
MOTIVASI (X1)	0.924	0.926	0.936	0.596

## 3. Gambar Path Coefficients



## 4. Cross Loadings

	DISIPLIN (Z)	KINERJA PEGAWAI (Y)	LINGKUNGAN KERJA (X2)	MOTIVASI (X1)
X1.1	0.624	0.598	0.386	0.740
X1.10	0.541	0.592	0.476	0.718
X1.2	0.628	0.530	0.465	0.773
X1.3	0.591	0.587	0.435	0.764

X1.4	0.550	0.595	0.439	0.776
X1.5	0.494	0.543	0.487	0.756
X1.6	0.539	0.612	0.468	0.789
X1.7	0.440	0.450	0.228	0.764
X1.8	0.547	0.601	0.414	0.808
X1.9	0.614	0.624	0.490	0.823
X2.1	0.549	0.639	0.838	0.528
X2.10	0.565	0.532	0.862	0.450
X2.2	0.541	0.640	0.814	0.508
X2.3	0.504	0.463	0.829	0.404
X2.4	0.564	0.651	0.846	0.591
X2.5	0.539	0.521	0.835	0.419
X2.6	0.525	0.471	0.843	0.411
X2.7	0.525	0.568	0.820	0.447
X2.8	0.530	0.580	0.871	0.445
X2.9	0.557	0.592	0.836	0.470
Y1.1	0.670	0.805	0.537	0.636
Y1.10	0.716	0.895	0.584	0.738
Y1.2	0.725	0.862	0.516	0.631
Y1.3	0.771	0.937	0.596	0.663
Y1.4	0.759	0.888	0.724	0.706
Y1.5	0.652	0.800	0.717	0.559
Y1.6	0.720	0.894	0.564	0.626
Y1.7	0.676	0.898	0.613	0.699
Y1.8	0.712	0.867	0.534	0.625
Y1.9	0.715	0.908	0.553	0.652
Z1.1	0.828	0.724	0.485	0.693
Z1.10	0.830	0.676	0.620	0.581
Z1.2	0.785	0.616	0.544	0.516
Z1.3	0.825	0.689	0.482	0.647
Z1.4	0.864	0.701	0.410	0.647
Z1.5	0.719	0.473	0.494	0.510
Z1.6	0.887	0.748	0.698	0.660
Z1.7	0.786	0.664	0.474	0.570
Z1.8	0.869	0.741	0.582	0.648
Z1.9	0.833	0.617	0.499	0.476

### 5. R square

	R-square	R-square adjusted
DISIPLIN (Z)	0.610	0.598
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.741	0.728

### 6. F Square

	DISIPLIN (Z)	KINERJA PEGAWAI (Y)	LINGKUNGAN KERJA (X2)	MOTIVASI (X1)
DISIPLIN (Z)		0.321		
KINERJA				

<b>PEGAWAI (Y)</b>				
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2)</b>	0.209	0.106		
<b>MOTIVASI (X1)</b>	0.501	0.146		

### 7. Path coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<b>DISIPLIN (Z) -&gt; KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	0.462	0.451	0.141	3.287	0.001
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2) -&gt; DISIPLIN (Z)</b>	0.345	0.347	0.109	3.177	0.001
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2) -&gt; KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	0.220	0.229	0.102	2.151	0.032
<b>MOTIVASI (X1) -&gt; DISIPLIN (Z)</b>	0.534	0.538	0.106	5.043	0.000
<b>MOTIVASI (X1) -&gt; KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	0.288	0.288	0.094	3.054	0.002

### 8. Specific indirect effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2) -&gt; DISIPLIN (Z) -&gt; KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	0.160	0.155	0.067	2.371	0.018
<b>MOTIVASI (X1) -&gt; DISIPLIN (Z) -&gt; KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	0.247	0.245	0.096	2.579	0.010

### 9. Total effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<b>DISIPLIN (Z) -&gt; KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	0.462	0.451	0.141	3.287	0.001
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2) -&gt;</b>	0.345	0.347	0.109	3.177	0.001

<b>DISIPLIN (Z)</b>					
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2) -&gt; KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	0.380	0.384	0.109	3.498	0.000
<b>MOTIVASI (X1) -&gt; DISIPLIN (Z)</b>	0.534	0.538	0.106	5.043	0.000
<b>MOTIVASI (X1) -&gt; KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	0.534	0.532	0.104	5.126	0.000



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 88/SK/EAN-PT/Akred/PT/10/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 43 /M.3-AU/UMSU-05/ F / 2025  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 07 Rajab 1446 H  
07 Januari 2025 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
Disperindag ESDM  
Jl.Putri Hijau No.6 Kesawan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Salsabila  
Npm : 2105160083  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.  
N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :  
1.Pertinggal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI  
DAN SUMBER DAYA MINERAL**

Jalan Putri Hijau No. 6  
Website : [disppesdm.sumutprov.go.id](http://disppesdm.sumutprov.go.id), e-mail : [disppesdm@sumutprov.go.id](mailto:disppesdm@sumutprov.go.id)  
Medan

Medan, 22 Januari 2025

Nomor : 400.14.5.4/11/DPPESDM/I/2025  
Sifat : Biasa  
Lamp : -  
Perihal : Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di -  
Medan

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 43/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 07  
Januari 2025 perihal Izin Riset Pendahuluan, bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa  
Saudara yang bernama :

NAMA : Salsabila  
N P M : 2105160083  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja  
Pegawai dengan Disiplin sebagai Variabel Intervening pada  
Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya  
Mineral Provinsi Sumatera Utara

Diterima untuk melakukan pengumpulan data sesuai dengan ketentuan yang  
berlaku pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi  
Sumatera Utara.

Demikian disampaikan agar maklum.

SEKRETARIS DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN,  
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL



YOSI SUKMONO, ST  
Pembina/ IV/a  
NIP. 197706282005021001

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik  
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Republik Indonesia No. 47/AK/SK/2018

Pusat Administrasi: Jalan Mahdiar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN)

**UMSU**  
 Unggul | Cerdas | Berkarya

Ini merupakan surat resmi institusi  
 yang dapat dipertanggungjawabkan

Nomor : 543 /IL3-AU/UMSU-05/F/2025  
 Lamp. : -  
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 25 Sya'ban 1446 H  
 24 Februari 2025 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Disperindag ESDM**  
 Di  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Salsabila**  
 N P M : **2105160083**  
 Semester : **VII (Tujuh)**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan. Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan  
**Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**  
 N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

**Tembusan :**  
 1. Pertinggal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI  
DAN SUMBER DAYA MINERAL**

Jalan Putri Hijau No. 6  
Website : [disppesdm.sumutprov.go.id](http://disppesdm.sumutprov.go.id), e-mail : [disppesdm@sumutprov.go.id](mailto:disppesdm@sumutprov.go.id)  
Medan

Medan, 11 April 2025

Nomor : 400.14.5.4/40/DPPESDM/IV/2025  
Sifat : Biasa  
Lamp : -  
Perihal : Surat Keterangan Telah Selesai  
Melakukan Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di -  
Medan

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 543/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 24 Februari 2025 Perihal Menyelesaikan Riset, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa mahasiswa yang bernama :

NAMA : Salsabila  
N P M : 2105160083  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral

Telah selesai melakukan penelitian/riset pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan agar maklum.

SEKRETARIS DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN,  
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL



YOSI SUKMONO, ST  
Pembina, IV/a  
NIP. 197706282005021001

