

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

**TUGAS AKHIR**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



**Oleh**

Nama : Rendi Alimardani  
NPM : 2105160089  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM

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



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari rabu, tanggal 15 Agustus 2025, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RENDI ALIMARDANI  
N P M : 2105160089  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. RAKHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si

Penguji II

ASRIZAL NASUTION, S.E., M.Si

Pembimbing

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

Unggul | **Panitia Ujian** | Terpercaya

Ketua

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.P.S., CMA) (Assoc. Prof. Dr. Ade Ganawan, S.E., M.Si)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

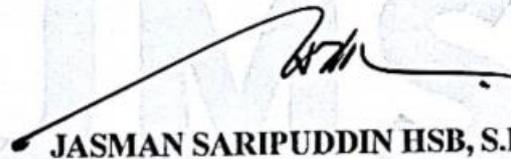
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RENDI ALIMARDANI  
N P M : 2105160089  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi,

Medan, April 2025

Pembimbing Skripsi

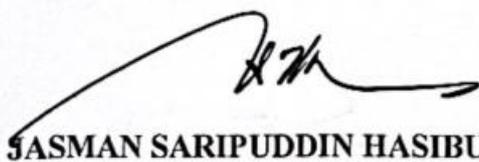


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rendi Alimardani  
NPM : 2105160089  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2025  
Pembuat Pernyataan



**RENDI ALIMARDANI**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Lengkap : RENDI ALIMARDANI  
 NPM : 2105160089  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2			
BAB 3			
BAB 4	Uji hipotesis dan pembahasan the likelihood of terni, untuk dan strategi yg diberikan oleh nyd saran singkat berdasarkan		J
BAB 5	suplan.		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan menughi format utk the kang meji nyd	21/24 /24	J

Medan, April 2025

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

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

## ABSTRAK

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

**Rendi Alimardani**

Program Studi Manajemen

E-mail: rendialimardani@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah sampel 66 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket lalu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

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

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF INDUSTRY, TRADE, ENERGY, AND MINERAL RESOURCES OF NORTH SUMATRA PROVINCE**

**Rendi Alimardani**

*Management Study Program*

*E-mail: rendialimardani@gmail.com*

*The purpose of this study is to identify and analyze the influence of work discipline on employee performance, to identify and analyze the influence of work motivation on employee performance, to identify and analyze the influence of the work environment on employee performance, and to identify and analyze the influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance. This study uses an associative approach. The population in this study consists of all employees at the Department of Industry, Trade, Energy, and Mineral Resources of North Sumatra Province, with a total sample of 66 people determined using the Slovin formula. The data collection technique used in this study is a questionnaire, which was then tested using validity and reliability tests. The data analysis technique used is multiple linear regression, classical assumption tests, t-test, F-test, and coefficient of determination. The data processing was carried out using SPSS software (version 24.00). The results of the study show that there is a significant positive influence of work discipline on employee performance, a significant positive influence of work motivation on employee performance, a significant positive influence of the work environment on employee performance, and a simultaneous influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance.*

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

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalamualaikum Waohmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillahrobbil'alamin Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA”** dengan baik dan penuh dengan suka cita. Tugas akhir disusun sebagai kewajiban penulis guna melengkapi Pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat dan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini. Di dalam penulisan tugas akhir ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penulis sudah berusaha agar tugas akhir ini sesuai yang diharapkan dan penulis menyadari bahwa tanpa bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak yang terkait maka tugas akhir ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua saya Bapak Darlis dan Ibu Rasani yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini. Dan seluruh

keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saparuddin Hasibuan, S.E.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
7. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing akademik.
8. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan pegawai yang telah membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam pembuatan tugas akhir ini.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca tugas akhir ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan tugas akhir ini dimasa yang akan datang. Semoga tugas akhir ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan. Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Medan, 2025

Penulis

,

**Rendi Alimardani**

**2105160089**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.2 Disiplin Kerja .....	19
2.1.3 Motivasi Kerja.....	27
2.1.4 Lingkungan Kerja .....	36
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual .....	44
2.3 Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	49
3.1 Jenis Penelitian .....	49
3.2 Definisi Operasional.....	49
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	51
3.4 Populasi dan Sampel .....	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.6 Teknik Analisis Data .....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b> .....	60
4.1 Hasil Penelitian .....	60
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	60
4.1.2 Identitas Responden.....	60
4.1.3 Persentase Jawaban Responden .....	62

4.1.4 Model Regressi.....	68
4.2 Pembahasan.....	78
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	78
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	79
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	80
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	81
<b>BAB V .....</b>	<b>83</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
5.1 Kesimpulan .....	83
5.2 Saran .....	83
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Absensi Pegawai Disperindag Bulan Januari s/d Maret 2024.....	5
Tabel 3. 1 Indikator Kinerja .....	49
Tabel 3. 2 Indikator Disiplin .....	50
Tabel 3. 3 Indikator Motivasi .....	50
Tabel 3. 4 Indikator Lingkungan Kerja .....	51
Tabel 3. 5 Waktu Penelitian.....	52
Tabel 3. 6 Jumlah Populasi di DPESDM Provinsi Sumatera Utara.....	52
Tabel 3. 7 Skala Likert .....	54
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir .....	61
Tabel 4. 3 Lama Bekerja .....	61
Tabel 4. 4 Kriteria Jawaban Responden.....	62
Tabel 4. 5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	62
Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ).....	64
Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ).....	65
Tabel 4. 8 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	67
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	70
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji Statistik t (Parsial).....	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	76
Tabel 4. 13 Hasil Uji Determinasi.....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	45
Gambar 2. 2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	46
Gambar 2. 3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	47
Gambar 2. 4 Kerangka Konseptual .....	48
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t .....	58
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F .....	59
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	69
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	71

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan asset tak berwujud organisasi. Keberadaanya menjadi penggerak organisasi sehingga mutlak membutuhkan pengaturan yang baik. Permasalahan pengaturan sumber daya manusia memerlukan pendekatan prinsip-prinsip yang komprehensif. Menurut (Irmayani, 2021) Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut (Edison, 2022) kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika pegawai tersebut mampu terampil, bermoral baik, dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Seorang pegawai bisa merasa bangga dan mempunyai kepuasan tersendiri dengan prestasi yang diperoleh dari pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana kinerja pegawai yang ada didalam perusahaan. Sedangkan (Mangkunegara, 2018) berpendapat kinerja pegawai adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di lingkungan pemerintahan, seperti Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Kinerja yang optimal dari pegawai sangat dibutuhkan agar pelayanan public dapat berjalan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai kinerja yang optimal, ada beberapa factor utama yang memengaruhi, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap pegawai, karena kedisiplinan seperti datang tepat waktu membuat pegawai semakin mempunyai waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sebaliknya keterlambatan karyawan datang ke kantor merupakan salah satu indikasi suatu pekerjaan akan tertunda penyelesaiannya. Agar terciptanya kinerja pegawai yang baik, maka perlu dibutuhkan kedisiplinan yang baik dari pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Kasmir, 2017) antara lain adalah sebagai berikut. Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah ketaatan pegawai terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik membantu menciptakan

keteraturan, yang pada akhirnya mendukung produktivitas. Salah satu definisi disiplin kerja adalah sikap yang patuh, menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menjalankannya dan tidak mengelak untuk dihukum jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Sementara itu, (Mangkunegara, 2017) menambahkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berfokus pada ketaatan, tetapi juga pada pengendalian diri yang memengaruhi bagaimana pegawai menjalankan tugas mereka secara konsisten. Dalam konteks Disperindag Povinsi Sumut, penerapan disiplin yang baik diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien, mengikuti peraturan dengan ketat, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Selain kedisiplinan yang baik motivasi juga dapat memnentukan baik tidaknya kinerja pegawai, karena motivasi kerja yang baik dapat memberikan pengaruh baik juga bagi setiap karyawan dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Sedangkan motivasi kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat dilakukan dengan baik maka dapat memancing para karyawan untuk bekerja lebih semangat dan produktif pemberian motivasi yang dilakukan oleh atasan akan mampu memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan dan pada akhirnya karyawan akan lebih semangat bekerja dengan baik.

Menurut (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. Sedangkan menurut (Mujiatun, 2019) motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang 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.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut (Afandi, 2024) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya Dimana seorang pekerja, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Jika lingkungan kerja tidak baik dapat mengakibatkan karyawan malas dalam bekerja dan akan mempengaruhi produktivitas pegawai yang pada akhirnya tujuan Perusahaan tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil riset awal yang penulis lakukan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, ditemukan adanya permasalahan dalam kinerja pegawai yang dirasa masih

belum optimal, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Hal ini menjadi persoalan yang harus segera diatasi oleh instansi, karena rendahnya tingkat kontribusi dapat memberikan dampak negative terhadap kinerja organisasi atau instansi. Permalahan lainnya yaitu terdapat sebagian kecil pegawai yang masih kurang memahami pentingnya disiplin kerja, seperti terdapat beberapa pegawai yang sering datang terlambat ke kantor dan pulang sebelum waktu kerja, kemudian banyak pegawai yang sering tidak hadir. Berikut ini merupakan Tingkat kehadiran pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

**Tabel 1. 1 Absensi Pegawai Disperindag Bulan Januari s/d Maret 2024**

No.	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Pegawai
		Izin	Sakit	Absen		
1.	Januari	12	9	17	24	209
2.	Februari	15	6	12	20	209
3.	Maret	17	12	8	18	211

Sumber : Dinas Perindustrian Perdagangan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan tabel diatas masih terdapat pegawai di dinas Perindustrian perdagangan sumber daya mineral (disperindag) yang kurang menerapkan disiplin dengan baik hal tersebut terjadi karena masih ada pegawai yang terlambat, dan hal tersebut menjadi permasalahan yang ada di dinas Perindustrian perdagangan energi sumber daya mineral. Pemimpin sudah memberikan sanksi kepada pegawai yang terlambat dengan melakukan pemotongan TPP sebesar 5% jika melebihi 8 jam dalam sebulan tetapi hukuman

tersebut tidak dipedulikan oleh Sebagian pegawai. Menurun kepatuhan terhadap peraturan Perusahaan menjadi permasalahan serius terhadap perusahaan.

Permasalahan selanjutnya yang sering muncul di perusahaan/instansi adalah terkait lingkungan kerja. Fenomena yang terjadi pada disperindag, misalnya, menunjukkan adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Contohnya adalah gangguan kebisingan, seperti suara ambulans yang terus-menerus melintas di jalan, yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, fasilitas kantor yang kurang memadai juga menjadi kendala, seperti suhu ruangan yang tidak nyaman akibat kurangnya pendingin udara (AC), sehingga ruangan terasa panas dan tidak mendukung kenyamanan kerja. Ditambah lagi, beberapa peralatan kerja sudah perlu diganti untuk memastikan pegawai dapat bekerja dengan lebih nyaman.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral** ”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai belum optimal, banyak pegawai belum bisa menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga hasil kerja tidak memenuhi target organisasi.

2. Motivasi pegawai kurang efektif, meskipun sudah ada upaya seperti pemberian semangat dan penerapan sanksi, namun hasilnya belum memadai.
3. Disiplin kerja masih rendah, terlihat dari tingginya jumlah keterlambatan masuk, absensi, dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.
4. Lingkungan kerja kurang kondusif, seperti adanya gangguan suara dari luar, suhu ruangan yang panas, dan peralatan kantor yang tidak memadai.

### **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, agar penelitian ini lebih berfokus dan tidak meluas, maka penelitian membatasi masalah pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka ditentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Pembahasan masalah yang akan disajikan oleh penulis tidak terlepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat bagi pihak yang terkait. Manfaat yang diharapkan adalah :

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai factor-factor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, serta diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teori dipelajari di bangku perkuliahan.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai serta untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

#### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta dijadikan referensi bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini dalam mengembangkan teori mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Permasalahan kinerja selalu menjadi permasalahan klasik di tiap tiap Perusahaan, banyak perusahaan mencoba mencari dan meneliti tentang kinerja untuk memajukan perusahaannya. (Sutrisno, 2023) mengemukakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dalam pembangunan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan penyelenggaraan otonomi daerah. Untuk meningkatkan kualitas tersebut diperlukan beberapa aspek yang harus dilakukan untuk meningkatkan efisiensi kinerja pegawai. Kinerja merupakan aspek penting dalam Upaya pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kerja tim atau individu yang baik begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai asaran yang telah ditetapkan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak maksimal (Susanti, 2016). Kinerja pegawai ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan, sumber daya yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen yang ada serta motivasi (Yoyo Sudaryo, Agus

Aribowo, 2019). Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau tim dalam organisasi yang mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja dipengaruhi oleh keterampilan, pengetahuan, sumber daya, manajemen, dan motivasi, serta berperan dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

#### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai**

Kinerja yang dihasilkan dari seorang pegawai pastinya memiliki tujuan dan manfaat bagi organisasi dan juga bagi pegawai itu sendiri. Adapun tujuan dan manfaat dari kinerja pegawai telah di jelaskan oleh beberapa ahli di bawah.

Menurut (Syaifuddin, 2019) tujuan kinerja yaitu untuk evaluasi yang menekankan perbandingan antara orang, untuk melakukan pengembangan yang menekankan perubahan dalam diri seorang pekerja seiring dengan berjalanya waktu, serta untuk melakukan pemeliharaan terhadap sistem kerja. Sedangkan menurut (Rahman, 2022) adapun beberapa tujuan kinerja pegawai diantaranya adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.

6. Sebagai pembeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan pegawai melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantus menempatkan pegawai sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Adapun menurut (Tri Budianto dan Amelia Katini, 2019) menyatakan manfaat kinerja adalah untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Selanjutnya menurut (Sedarmayanti, 2015) menjelaskan manfaat-manfaat dari kinerja sebagai berikut :

1. Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
2. Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Penyesuaian kompensasi, penilaian prestasi kerja

dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.

4. Keputusan promosi dan demosi, hasil penilaian kinerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan pegawai yang yang kinerjanya kurang baik.

Dari pernyataan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kinerja seorang pegawai yaitu sebagai alat ukur pencapaian prestasi kerja dan juga dapat dijadikan sebagai bentuk evaluasi. Adapun manfaatnya ialah untuk membantu meningkatkan produktivitas kerja dan membantu pegawai untuk lebih memahami peran dan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri pegawai itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Berikut beberapa pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja : (Notoatmodjo, 2013) mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Ability (kemampuan pembawaan)

Merupakan bakat atau keterampilan alami yang dimiliki pegawai sejak lahir.

2. Capacity (kemampuan yang dapat dikembangkan)

Yaitu kemampuan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengalaman.

3. Help (bantuan untuk terwujudnya kinerja)

Adalah dukungan dari perusahaan, seperti fasilitas dan bimbingan untuk mendukung kinerja.

4. Incentive (insentif material maupun non material)

Merupakan pemberian penghargaan, baik materi maupun non-materi, untuk meningkatkan motivasi kerja.

5. Environment (lingkungan tempat kerja pegawai)

Maksudnya adalah kondisi tempat kerja, termasuk fasilitas, hubungan antarpegawai, dan budaya organisasi.

6. Validity (pedoman/petunjuk dan uraian kerja)

Yaitu kejelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab melalui petunjuk atau deskripsi pekerjaan.

7. Evaluation (adanya umpan balik hasil kerja)

Merupakan penilaian hasil kerja untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan

guna perbaikan kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Juniarti, A.T. dan Putri, 2021) yaitu :

1. Kemampuan dan 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.

## 2. Pengetahuan.

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

## 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

## 4. Kepribadian

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

## 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

## 6. Kepemimpinan

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

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki 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.

#### 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 10. Lingkungan kerja sekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau

ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai dapat di lihat, di nilai dan di ukur oleh indikator-indikator atau pengukuran kinerja , dalam sebuah organisasi keberadaan indikator kinerja berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut, oleh karena itu, organisasi harus merumuskan indikator tersebut agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik.

Menurut (Priansa, 2016) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian kinerja pegawai antara lain:

1. Kuantitas pekerjaan

kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dari produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan

kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam mengenai tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian

kemandirian berkenan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.kemandirian juga menggambarkan kedalam komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

#### 4. Inisiatif

inisiatif berkenan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

#### 5. Adaptabilitas

adaptabilitas berkenan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

#### 6. Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain,. Apakah assignments, mencangkup lembur dengan sepenuh hati.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja mencakup sikap dan perbuatan pegawai yang patuh terhadap peraturan perusahaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menjalankan tugasnya tanpa melakukan kesalahan atau kelalaian yang dapat mempengaruhi kinerja atau operasional perusahaan secara negatif. Disiplin kerja mengacu pada kesadaran atau kesediaan pegawai untuk patuh terhadap segala peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja (Sinambela, 2022) .Disiplin kerja yang positif sangat penting dalam konteks meningkatkan motivasi kerja. Ketika seorang pegawai memiliki disiplin yang baik, artinya dia mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan

konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan dapat diandalkan.

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapai.

Sedangkan menurut (Afandi, 2021), adalah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku dan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku. Selain itu menurut (Hasibuan & Sembiring, 2022) , “disiplin kerja” mengacu pada kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Untuk pencapaian kinerja yang baik diperlukan disiplin untuk mendidik pegawai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. “salah satu agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu” (Arda, 2017).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma

perusahaan, yang berperan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi. Disiplin juga menjadi alat manajer dalam membimbing pegawai agar bekerja konsisten, tepat waktu, dan sesuai standar, menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif.

### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang diterapkan oleh seorang pegawai tentunya memiliki tujuan dan manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri.

Beberapa tujuan dan manfaat dari disiplin kerja telah dijelaskan oleh para ahli yang dirangkum dibawah ini.

Menurut (Sutrisno, 2013) tujuan dan manfaat disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan pemborosan energi dan waktu. Mencegah
2. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan dan kehilangan harta, benda, peralatan, perlengkapan, dan mesin.
3. Hati-hati dalam bekerja dengan memperhatikan senda gurau dan pencurian.

Menurut (Moeheriono, 2018) tujuan dan manfaat disiplin kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Tertib**

Tujuan utama dari disiplin kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan tertib. Dengan adanya kedisiplinan, setiap individu akan mengetahui tugas, tanggung jawab, dan waktu yang tepat untuk

melaksanakan pekerjaannya. Hal ini akan mengurangi ketidakteraturan yang dapat menyebabkan gangguan dalam proses kerja.

## 2. Meningkatkan Kinerja Individu dan Organisasi

Kinerja yang baik akan mendorong setiap pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus dan penuh tanggung jawab, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja individu. Kinerja individu yang baik akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

## 3. Mewujudkan Akuntabilitas dan Tanggung Jawab

Disiplin kerja juga bertujuan untuk menumbuhkan rasa akuntabilitas dan tanggung jawab dalam diri setiap pegawai. Ketika pegawai memahami betul tugas dan kewajibannya, mereka akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan mereka.

## 4. Mengurangi Konflik di Tempat Kerja

Dengan adanya aturan yang jelas dan ditegakkan secara konsisten, disiplin kerja dapat mengurangi kemungkinan terjadinya konflik antar pegawai. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung memiliki pemahaman yang sama mengenai norma dan aturan yang berlaku di tempat kerja, yang dapat mengurangi ketegangan yang mungkin timbul.

## 5. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Disiplin yang diterapkan dengan adil akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan transparan. Ketika aturan ditegakkan dengan

konsisten, pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, yang dapat meningkatkan Tingkat kepuasan kerja mereka.

Menurut (Farida, 2015) Tujuan dan manfaat kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2019) menyatakan berbagai faktor yang mempengaruhi

tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai antara lain :

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Ada Tidaknya Teladan Pemimpin Dalam Perusahaan Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai diorganisasi manapun. Pimpinan adalah panutan ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya.
3. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan Disiplin kerja  
tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahannya.

4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu pengawasan, yang akan mengarah karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Disiplin kerja yang penuh dengan kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya Disiplin Kebiasaan itu di antaranya: mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertamu, saling menghargai antara sesama rekan, memberitahu saat meninggalkan tempat kerja

Sedangkan menurut (Fathoni, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah

1. Tujuan dan kemampuan : Pegawai lebih disiplin jika memiliki tujuan yang jelas dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya.
2. Teladan pimpinan : Sikap dan perilaku pimpinan menjadi contoh bagi pegawai dalam menerapkan disiplin.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) : Penghargaan yang adil meningkatkan motivasi dan kedisiplinan pegawai.

4. Keadilan : Perlakuan yang adil dalam perusahaan mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan.
5. Jaminan finansial dan social : Rasa aman terhadap kondisi ekonomi dan kesejahteraan meningkatkan kedisiplinan kerja.
6. Waskat (pengawasan melekat) : Pengawasan yang efektif memastikan pegawai menjalankan tugas sesuai aturan.
7. Sanksi hukuman : Hukuman yang tegas namun adil memberikan efek jera dan meningkatkan kepatuhan pegawai.
8. Ketegasan pimpinan : Pimpinan yang konsisten dalam menegakkan aturan mendorong kedisiplinan.
9. Hubungan kemanusiaan yang harmonis : Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan baik antarpegawai meningkatkan disiplin secara alami.

#### **2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Abdurrahmat (Ummah, 2019) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut dikatakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya ialah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Keteladanan pemimpin

Dalam menentukan disiplin kerja pegawai maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawai.

3. Balas jasa

Mendorong terwujudnya balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat (Pengawasan melekat)

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-persaturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner pegawai akan berkurang.

## 7. Ketegasan

Atasan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

## 8. Hubungan Kemanusiaan.

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

Sedangkan menurut (Sindanti, 2015) bahwa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja,
2. Kepatuhan pelayanan pada perintah/instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku,
3. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati,
4. Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi,
5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Karena berdampak langsung pada pegawai, maka motivasi kerja perusahaan perlu diperhatikan. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang baik, sedangkan kinerja pegawai dapat menurun dengan motivasi kerja yang buruk. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan

insentif kepada pegawai yang bersangkutan sehingga dia dapat berusaha sekuat tenaga untuk mendapatkan ide dan saran untuk masalah yang dihadapi.

(Saripuddin., 2017) Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya.

Sementara (Sutrisno, 2023) menegaskan bahwa motivasi adalah faktor yang memotivasi seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu; akibatnya, motivasi sering diartikan sebagai kekuatan pendorong di balik perilaku seseorang. (Edison, 2022) mengatakan bahwa motivasi adalah pencarian jawaban atas pertanyaan seperti mengapa beberapa orang bekerja lebih keras daripada yang lain, mengapa beberapa karyawan menginginkan lebih banyak tanggung jawab daripada yang lain, dan mengapa beberapa karyawan termotivasi oleh insentif upah sementara yang lainnya tidak.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor pendorong yang memngaruhi semangat dan kinerja pegawai. Setiap individu memiliki dorongan berbeda, seperti insentif, tanggung jawab, atau kepuasan kerja. Motivasi yang baik membuat pegawai lebih bersemangat dan produktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

### 2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai tentunya memiliki tujuan dan manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi kerja telah dijelaskan oleh beberapa ahli yang di rangkum di bawah ini.

Menurut (Kadarisman, 2024) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.
3. Meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.
4. Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawabnya.
6. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karuawan pada perusahaan. Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap

organisasi. Loyalitas tidak dapat diwujudkan apabila para pegawai tidak mendapat motivasi untuk bekerja lebih giat dalam organisasi.

Dengan demikian tujuan dan motivasi ini, diharapkan agar para pegawai dapat lebih giat lagi bekerja dan dapat bekerjasama dalam pencapaian tujuan yang telah di targetkan demi tercapainya keberhasilan yang disepakati perusahaan. Sehingga dengan adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat pegawai melaksanakan tugas yang diberikan.

Manfaat motivasi adalah suatu pendorong diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. menurut (Djamarah, 2012), manfaat motivasi adalah:

1. Motivasi sebagai pendorong perbuatan untuk mempengaruhi sikap apanya yang seharusnya diambil.
2. Motivasi sebagai penggerak, dorongan psikologis melahirkan sikap yang merupakan suatu kekuatan yang tak terbendung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
3. Motivasi sebagai pengarah perbuatan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana perbuatan yang harus dilakukan dan diabaikan.

Menurut (Munandar, 2013) menjelaskan tentang manfaat motivasi kerja adalah:

1. Meningkatkan kedisiplinan dari karyawan  
Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan

disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Manurut mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah (Wibowo, 2014) yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify, communicate* dan *challenge*.
  - a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
  - b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
  - c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower, coach* dan *recognize*.
  - a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
  - b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

- c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
- a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
  - b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah self – inspiration.

Sedangkan menurut (Siagian, 2013) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, cara individu menilai dirinya sendiri memengaruhi kepercayaan diri dan motivasi kerja.
2. Harga diri, rasa dihargai dan diakui dalam lingkungan kerja meningkatkan semangat dan dedikasi.
3. Harapan pribadi, target atau tujuan yang ingin dicapai seseorang mendorongnya untuk bekerja lebih baik.
4. Kebutuhan, faktor dasar seperti finansial, keamanan, dan sosial menjadi dorongan utama dalam bekerja.
5. Keinginan, aspirasi individu untuk mencapai sesuatu dapat menjadi pemacu dalam meningkatkan kinerja.

6. Kepuasan kerja, rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan meningkatkan motivasi dan loyalitas.
7. Prestasi kerja yang dihasilkan, hasil kerja yang baik memberi rasa bangga dan mendorong individu untuk terus berkembang

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan, tugas yang menarik, menantang, atau sesuai dengan minat dapat meningkatkan motivasi seseorang.
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, dukungan dan hubungan antar anggota tim berperan penting dalam meningkatkan semangat dan kerja sama.
3. Organisasi tempat orang bekerja, budaya dan struktur organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi.
4. Situasi lingkungan kerja, lingkungan yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi pegawai.
5. Gaji, insentif finansial yang adil dan memadai menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong motivasi kerja.

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Zameer, Hashim; Ali & Amir, 2014) motivasi merupakan keinginan pegawai untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab.

Adapun beberapa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji, adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang atasan pada pegawainya yang dinyatakan dalam kontrak kerja.

2. Bonus, adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang pegawai yang nilainya di atas gaji normalnya.
3. Jaminan kesejahteraan pegawai, adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.
4. Perasaan aman memiliki pekerjaan, adalah perasaan aman karena memiliki penghasilan tetap untuk bertahan hidup.
5. Promosi, adalah pengharagaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta).

Menurut Mashlow dalam (Hasibuan & Malayu, 2011) “ bahwa sebagai indikator motivasi adalah

1. Kebutuhan Fisik, merupakan kebutuhan fisik yang ada dalam perusahaan seperti kebutuhan karyawan akan gaji, seragam dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan, merupakan kebutuhan akan keselamatan seperti tunjangan kecelekaan, iklim dan kondisi kerja.
3. Kebutuhan Sosial, merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.
4. Kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi dari karyawan.
5. Kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan ini dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan

kemampuan, keterampilan, dan potensial optimal untuk mencapai prestasi kerja.

## **2.1.4 Lingkungan Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2015) mengemukakan bahwa definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2024) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Jika lingkungan kerja tidak baik dapat mengakibatkan karyawan malas dalam bekerja dan akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang pada akhirnya tujuan perusahaan tidak berjalan dengan baik.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para pekerja dapat melaksanakan aktivitas kerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekeliling para pekerja yang dapat memberikan pengaruh baik dalam dirinya untuk menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan seperti kebersihan, music, penerangan dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang mendukung karyawan dalam bekerja dengan nyaman, sehat, dan optimal. Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor seperti alat kerja, kondisi fisik (temperatur, penerangan, kebersihan), serta aspek sosial dan psikologis. Lingkungan yang baik akan meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja, sedangkan lingkungan yang kurang baik dapat menurunkan motivasi dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut (Mahmudah, 2019) Tujuan dan 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.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Setiap organisasi tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan organisasi. Ada beberapa factor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi menurut para ahli berikut :

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Pencahayaan bermanfaat untuk mendapatkan keselamatan serta kelancaran di tempat kerja, karena itu penting tersedianya penerangan yang baik namun tidak silau.

2. Temperature di tempat kerja

Temperatur di tempat kerja Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan/dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan.

5. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang

bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrngganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

10. Musik

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangang pegawai untuk

bekerja. Oleh karena itu lagulagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangka di tempat kerja.

#### 11. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat mamfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Adapun menurut (Surajiyo et al., 2020) secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Fasilitas kerja : Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasai yang kurang baik, serta prosedur kerja yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan : Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja : Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ialah menyakut pengelolaan fasilitas-fasilitas dan peraturan kerja yang diterapkan oleh suatu organisasi.

#### 2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2014) mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu :

1. Hubungan Pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka seseorang pegawai akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenang dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan itu dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut pegawai akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

#### 4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Pegawai memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap pegawai yang sedang bekerja.

#### 5. Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepegapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

#### 6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

Menurut (Sedarmayanti, 2015) Indikator – indicator yang terdapat pada lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan yang baik akan membuat mata mampu bekerja lebih lama dengan rendahnya resiko.

2. Kebersihan

Tidak ada satu orang pun yang suka bekerja di lingkungan kerja yang kotor. Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja mutlak dipenuhi setiap perusahaan. Selain kebersihan adalah sebagian dari iman, bekerja di tempat yang bersih juga menimbulkan perasaan nyaman.

3. Tata Letak

Tata letak merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan sebab tata

letak harus dirancang dengan cermat serta tidak boleh dibiarkan tumbuh atau berkembang menjadi pola lalu lintas yang membingungkan bagaikan benang kusut karena pola aliran baranglah yang menjadi dasar bagi penyusunan fasilitas yang efektif yang bertujuan memudahkan proses manufaktur, meminimumkan pemindahan barang, menjaga keluwesan, memelihara perputaran barang setengah jadi yang tinggi, menurunkan penanaman modal, penghematan pemakaian ruangan dan memberikan kemudahan pada pegawainya.

4. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara sangat mempengaruhi pegawai secara fisik di dalam bekerja, dengan suhu yang sejuk pegawai akan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan

tidak ada sirkulasi udara maka pegawai akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

## **2.2 Kerangka Berpikir Konseptual**

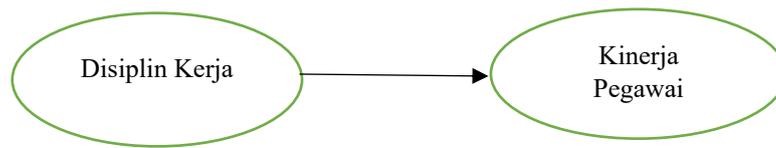
Kerangka konseptual merupakan unsur bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah di definisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual ini diperoleh dari perpaduan sintesa antara berbagai variabel yang dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.

### **2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. (Rofik, 2022)

Disiplin kerja merupakan sebuah tindakan yang dilakukan pegawai untuk melaksanakan semua peraturan dari perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, mengerjakan tugasnya secara baik dan tepat waktu, sadar, penuh tanggung jawab, dan bukan atas paksaan oleh pihak manapun. (Riska Fauziah et al., 2022)

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Afandi, 2018) (Saripuddin., 2017) (Arda, 2017) (Nasution & Rahayu, 2023) bahwasanya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 2. 1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

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

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan hal ini di sebabkan karena motivasi yang baik akan sangat berdampak positif bagi kinerja pegawai dan perusahaan. Jika motivasi tidak di berikan secara baik maka akan berakibat terhadap menurunnya tingkat kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan. Hasil penelitian oleh (Tampi, 2014) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Manado. Menurut (Potu, 2013) motivasi di duga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Wilaya Ditjen Kakayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Menurut (Gultom, 2014) dan (Nasution & Hermawan, 2024) motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Slamet Riyadi, 2011) motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi dapat tercipta kegairahan atau semangat kerja pegawai demi upaya untuk meningkatkan kepuasan secara individu dalam mencapai tujuan organisasi di dalam perusahaan.



**Gambar 2. 2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerjas Pegawai**

Lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut (Edy sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu, pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasrudy Tanjung., 2018) menyimpulkan "terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." Yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dalam variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Siagian & Khair, 2018) (Bahri, 2019), dan (Saripuddin., 2017), (Tanjung, 2018) (Nasution & Ningsih, 2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

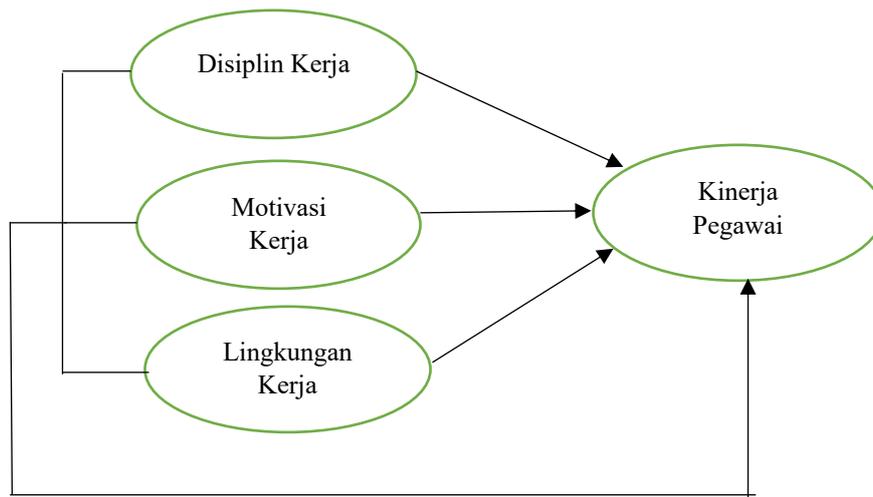


**Gambar 2. 3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

#### **2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pandangan (Veithzal, 2004) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan. oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. (Hasibuan & Sembiring, 2022) (Nurbaiti, 2022)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurjaya, 2021) (Yusrizal, Y. A., Senjiati, I. H., & Anshori, 2021) menunjukkan bahwasanya disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2. 4 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
4. Ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu bertujuan untuk menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data primer yang di peroleh secara sistematis. Penelitian pendekatan asosiatif ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah:

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

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Adapun Indikator Kinerja sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Indikator Kinerja**

<b>NO</b>	<b>Indikator</b>
1	Kuantitas hasil Kerja
2	Kualitas hasil kerja
3	Kemandirian
4	Inisiatif
5	Adaptabilitas
6	Kerjasama

Sumber : (Priansa, 2016)

### 3.2.2 Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

**Tabel 3. 2 Indikator Disiplin**

NO	Indikator
1	Kepatuhan karyawan pada jam kerja
2	Kepayuhan pelayanan pada perintah/instruksi
3	Memelihara alat-alat perlengkapan
4	Berpakaian yang baik dan sopan
5	Mengikuti peraturan

Sumber : (Sindanti, 2015)

### 3.2.3 Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

**Tabel 3. 3 Indikator Motivasi**

NO	Indikator Motivasi
1	Gaji
2	Bonus
3	Jaminan kesahteraan pegawai
4	Perasaan aman memiliki pekerjaan
5	Promosi

Sumber : (Zameer, Hashim; Ali & Amir, 2014)

### 3.2.4 Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat serta menyangkut bagian komponen yang sangat penting didalam pegawai melakukan aktivitas kerja yang nantinya akan mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 3. 4 Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator Lingkungan Kerja
1	Penerangan
2	Kebersihan
3	Tata letak
4	Sirkulasi udara

Sumber : (Afandi, 2018)

## 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis langsung mengadakan penelitian ke tempat objek penelitian yaitu Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara Jl. Putri Hijau No 6 Medan.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai awal minggu pertama Oktober 2024 minggu akhir hingga akhir Februari 2025. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3. 5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Oktober 2024				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	2	3	4
1	Riset awal / pengajuan judul			■																					
2	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■																
3	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
4	Seminar Proposal													■											
5	Perbaikan/ Acc Proposal														■	■									
6	Pengolahan Data															■	■	■	■						
7	Penyusunan Tugas Akhir																		■	■	■				
8	Bimbingan Tugas Akhir																					■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																								■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2021) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjaadi populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 203 orang.

Tabel 3. 6 Jumlah Populasi di DPESDM Provinsi Sumatera Utara

NO	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	IV	18	11	29
2	III	90	56	146
3	II	17	9	26
4	I	2	0	2
Jumlah				203

Sumber : DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling yang berarti dengan peneliti menetapkan beberapa kriteria dalam melakukan pemilihan pegawai yang menjadi objek penelitian. Untuk membutuhkan sampel yang di butuhkan dari populasi sebanyak 203 orang dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

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

Dimana :

n = Ukuran sampel  
 N = Ukuran populasi  
 E = Eror

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang digunakan sejumlah

:

$$N = \frac{203}{1+203 (0,1^2)}$$

$$N = \frac{203}{3,03} = 66$$

Dengan demikian jumlah sampel yang dibutuhkan adalah jumlah 66 orang. Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 66 responden.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian (Juliandi, Azuar, 2014). Adapun beberapa

teknik/instrumen pengumpulan data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (Interview), merupakan dialog langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan responden penelitian (Juliandi, Azuar, 2014). Dalam penelitian ini responden wawancara ialah beberapa karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
2. Kuesioner (Angket), ialah pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat /persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. (Juliandi, Azuar, 2014) Angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa beberapa pernyataan yang menggunakan Skala Likert, dimana skala likert ini digunakan untuk mengukur sejumlah pernyataan yang dilontarkan kepada responden dengan jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari "sangat positif sampai sangat negatif" kemudian dari setiap jawaban akan diberikan dengan nilai sebagai berikut:

**Tabel 3. 7 Skala Likert**

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

Sumber : (Juliandi, Azuar, 2014)

### 3.5.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa

daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*”.

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Dimana :

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$  = Jumlah Pengamatan variabel X
- $\sum Y$  = Jumlah Pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $\sum XY$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{St} \right]$$

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Dengan keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas intrsumen
- $\sum S_i^2$  = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- St = Jumlah varians butir
- K = Jumlah item

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

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

Sumber : (Sugiyono, 2021)

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
$X_1$	= Disiplin
$X_2$	= Motivasi Kerja
$X_3$	= Lingkungan Kerja
A	= Konstan
$b_1$ , $b_2$ dan $b_3$	= Koefisien Regresi Variabel Bebas
e	= Error

#### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah mode regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

##### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk

menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu digunakan pengujian secara statistik. Metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat di antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya juga. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor/VIP*).

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

### **3.6.3 Pengujian Hipotesis**

#### **a. Uji secara parsial (Uji t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian terhadap hasil regresi

dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$  (Ghozali, 2013).

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

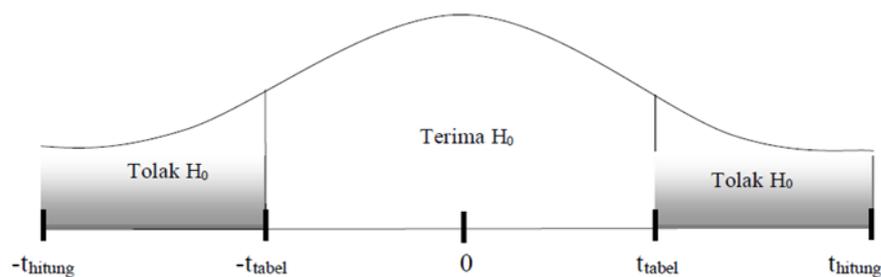
$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{r \sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Keterangan :

- t = Nilai Hitung
- r = Koefisien Korelasi
- $r^2$  = Koefisien Determinasi
- n = Banyaknya Sampel

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan (Sugiyono, 2013) sebagai berikut:



**Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t**

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

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama ( simultan ) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan pada tingkat 5 % ( 0,05 ) dengan rumus :

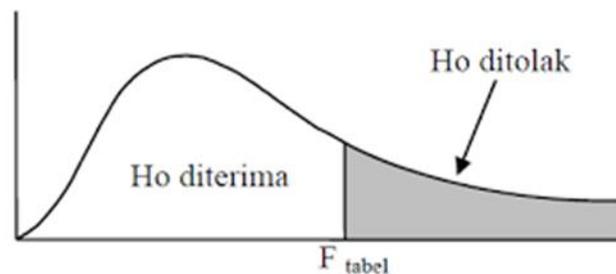
$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Keterangan :

$F_h$  = Nilai F hitung  
 $R$  = Koefisien Korelasi Berganda  
 $K$  = Jumlah Variabel Independen  
 $N$  = Jumlah Data Sampel

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:



**Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F**

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien. Yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$D$  = Determinan  
 $R^2$  = Nilai Korelasi berganda  
 $100 \%$  = Presentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), 8 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan 12 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu sebanyak 66 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 4.1.2 Identitas Responden

###### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1 Jenia Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	40	60.6	60.6	60.6
	perempuan	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 40 (60,6%) orang laki-laki dan 26 (39,4%) orang perempuan. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu yang berjenis kelamin laki-laki. Tingginya jumlah pegawai laki-laki ini bisa mencerminkan kecenderungan bahwa bidang pekerjaan yang berkaitan dengan industri,

perdagangan, energi, dan sumber daya mineral lebih banyak diminati atau diisi oleh laki-laki.

#### 4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	66	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden keseluruhan terdiri dari 66 (100%) orang pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu lulusan Sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, yaitu pada jenjang Strata 1 (S1). Tingkat pendidikan sarjana ini mencerminkan bahwa instansi tersebut mengedepankan kompetensi akademik sebagai salah satu syarat utama dalam proses perekrutan pegawai.

#### 4.1.2.3 Lama Bekerja

**Tabel 4. 3 Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	9	13.6	13.6	13.6
	5-10 Tahun	45	68.2	68.2	81.8
	> 10 Tahun	12	18.2	18.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 45 (68,2%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 5-10 tahun, 12 (18,2%) orang pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun, dan terakhir 9 (13,6%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 1-5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara memiliki pengalaman kerja yang cukup matang,

khususnya pada rentang waktu 5–10 tahun. Tingkat pengalaman kerja ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai telah melewati masa adaptasi dan memiliki pemahaman yang cukup baik terhadap tugas, tanggung jawab, serta sistem kerja di lingkungan instansi tersebut.

#### 4.1.3 Persentase Jawaban Responden

**Tabel 4. 4**Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

##### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel 4. 5** Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	31	47	18	27,3	9	13,6	6	9,1	2	3	66	100
2	29	43,9	13	19,7	19	28,8	2	3	3	4,5	66	100
3	27	40,9	16	24,2	12	18,2	8	12,1	3	4,5	66	100
4	29	43,9	18	27,3	12	18,2	3	4,5	4	6,1	66	100
5	32	48,5	14	21,2	14	21,2	3	4,5	3	4,5	66	100
6	26	39,4	21	31,8	12	18,2	6	9,1	1	1,5	66	100
7	13	19,7	29	43,9	19	28,8	4	6,1	1	1,5	66	100
8	31	47	18	27,3	13	19,7	4	6,1	0	0	66	100
9	25	37,9	25	37,9	9	13,6	5	7,6	2	3	66	100
10	28	42,4	22	33,3	14	21,2	1	1,5	1	1,5	66	100
11	13	19,7	29	43,9	19	28,8	4	6,1	1	1,5	66	100
12	31	47	18	27,3	13	19,7	4	6,1	0	0	66	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan target kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47%.
- 2) Jawaban responden saya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,9%.
- 3) Jawaban responden saya selalu berusaha memberikan hasil kerja dengan standar yang tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,9%.
- 4) Jawaban responden saya memperhatikan ketelitian dan kerapian dalam setiap pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,9%.
- 5) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada orang lain mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,5%.
- 6) Jawaban responden saya dapat bekerja dengan baik meskipun dalam pengawasan yang minimal mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,4%.
- 7) Jawaban responden saya sering mengusulkan ide atau solusi baru dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,9%.
- 8) Jawaban responden saya tidak menunggu perintah untuk mulai mengerjakan tugas yang sudah saya pahami mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47%.
- 9) Jawaban responden saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,9%.

- 10) Jawaban responden saya tetap produktif meskipun ada perubahan dalam sistem atau kebijakan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,4%.
- 11) Jawaban responden saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan satu tim mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,9%.
- 12) Jawaban responden saya berkontribusi aktif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47%.

#### 4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	37,9	23	34,8	6	9,1	9	13,6	3	4,5	66	100
2	25	37,9	12	18,2	24	36,4	2	3	3	4,5	66	100
3	24	36,4	13	19,7	13	19,7	12	18,2	4	6,1	66	100
4	23	34,8	22	33,3	13	19,7	1	1,5	7	10,6	66	100
5	28	42,4	15	22,7	16	24,2	4	6,1	3	4,5	66	100
6	24	36,4	18	27,3	13	19,7	11	16,7	0	0	66	100
7	25	37,9	23	34,8	6	9,1	9	13,6	3	4,5	66	100
8	25	37,9	12	18,2	24	36,4	2	3	3	4,5	66	100
9	24	36,4	13	19,7	13	19,78	12	18,2	4	6,1	66	100
10	23	34,8	22	33,3	13	19,7	1	1,5	7	10,6	66	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,9%.
- 2) Jawaban responden saya menyelesaikan jam kerja sesuai dengan ketentuan instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,9%.

- 3) Jawaban responden saya menjalankan setiap perintah atasan dengan tanggung jawab penuh mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,4%.
- 4) Jawaban responden saya selalu mengikuti arahan dan petunjuk kerja dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34,8%.
- 5) Jawaban responden saya menggunakan perlengkapan kerja dengan hati-hati dan sesuai fungsinya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,4%.
- 6) Jawaban responden saya menjaga kebersihan dan kondisi peralatan kerja setiap hari mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,4%.
- 7) Jawaban responden saya selalu mengenakan pakaian yang rapi dan sesuai aturan kantor mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,9%.
- 8) Jawaban responden saya menjaga penampilan agar tetap profesional saat bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,9%.
- 9) Jawaban responden saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di kantor mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,4%.
- 10) Jawaban responden saya menjunjung tinggi kedisiplinan dalam menjalankan tugas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34,8%.

#### 4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	16,7	36	54,5	16	24,2	3	4,5	0	0	66	100
2	17	25,8	34	51,5	12	18,2	3	4,5	0	0	66	100
3	11	16,7	41	62,1	13	19,7	1	1,5	0	0	66	100
4	5	7,6	41	62,1	15	22,7	5	7,6	0	0	66	100
5	4	6,1	37	56,1	16	24,2	9	13,6	0	0	66	100
6	5	7,6	38	57,6	18	27,3	5	7,6	0	0	66	100
7	31	47	18	27,3	9	13,6	6	9,1	2	3	66	100
8	29	43,9	13	19,7	19	28,8	2	3	3	4,5	66	100

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9	32	48,5	14	21,2	14	21,2	3	4,5	3	4,5	66	100
10	26	39,4	21	31,8	12	18,2	6	9,1	1	1,5	66	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 54,5%.
- 2) Jawaban responden saya termotivasi bekerja karena gaji yang saya peroleh cukup memadai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,5%.
- 3) Jawaban responden saya merasa semangat bekerja karena adanya bonus kinerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,1%.
- 4) Jawaban responden saya merasa bonus yang diberikan mendorong peningkatan kerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,1%.
- 5) Jawaban responden saya merasa diperhatikan melalui jaminan kesejahteraan dari instansi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,1%.
- 6) Jawaban responden saya merasakan manfaat dari fasilitas kesejahteraan yang tersedia mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,6%.
- 7) Jawaban responden saya merasa aman karena pekerjaan saya terjamin mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47%.
- 8) Jawaban responden saya tidak khawatir kehilangan pekerjaan karena kondisi kerja yang stabil mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,9%.
- 9) Jawaban responden saya merasa termotivasi karena adanya peluang promosi jabatan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,5%.

- 10) Jawaban responden saya berusaha meningkatkan kemampuan agar layak untuk promosi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,4%.

#### 4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	27,3	29	43,9	14	21,2	5	7,6	0	0	66	100
2	18	27,3	28	42,4	16	24,2	2	3	2	3	66	100
3	15	22,7	30	45,5	13	19,7	7	10,6	1	1,5	66	100
4	10	15,2	41	62,1	11	16,7	1	1,5	3	4,5	66	100
5	13	19,7	30	45,5	14	21,2	9	13,6	0	0	66	100
6	11	16,7	36	54,5	13	19,7	6	9,1	0	0	66	100
7	26	39,4	23	34,8	10	15,2	6	9,1	1	1,5	66	100
8	25	37,9	18	27,3	18	27,3	2	3	3	4,5	66	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa nyaman bekerja karena pencahayaan ruang kerja cukup terang mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,9%.
- 2) Jawaban responden saya merasa mata tidak cepat lelah karena penerangan ruang kerja sudah baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,4%.
- 3) Jawaban responden saya merasa betah bekerja karena lingkungan kantor selalu bersih mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,5%
- 4) Jawaban responden saya lebih fokus bekerja dalam ruang kerja yang terjaga kebersihannya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,1%.
- 5) Jawaban responden saya merasa leluasa bergerak karena tata letak ruang kerja tertata rapi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,5%.

- 6) Jawaban responden saya mudah menemukan dokumen dan perlengkapan karena penataan yang efisien mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,5%.
- 7) Jawaban responden saya merasa segar bekerja karena udara di ruangan selalu mengalir dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,4%.
- 8) Jawaban responden saya merasa nyaman karena ruang kerja memiliki ventilasi udara yang cukup mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,9%.

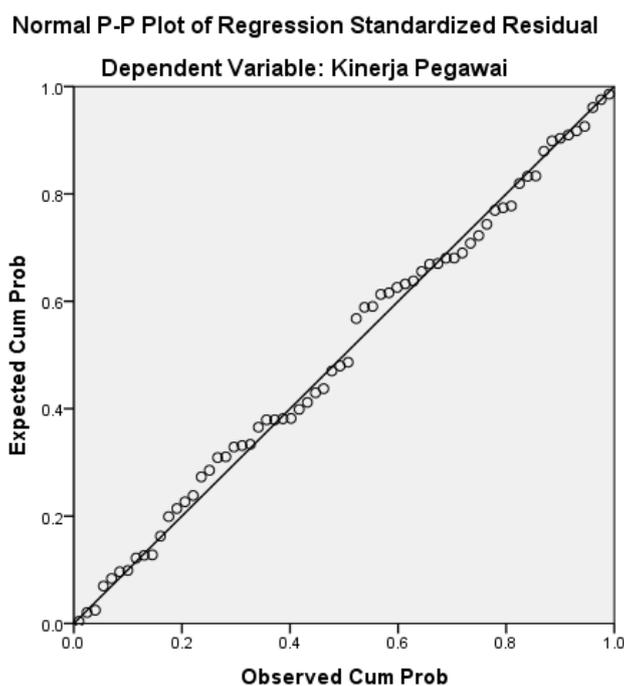
#### **4.1.4 Model Regresi**

##### **4.1.4.1 Uji asumsi klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastitas.

##### **1) Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## 2) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan:

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.744	1.345
	Motivasi Kerja	.767	1.304
	Lingkungan Kerja	.821	1.218

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

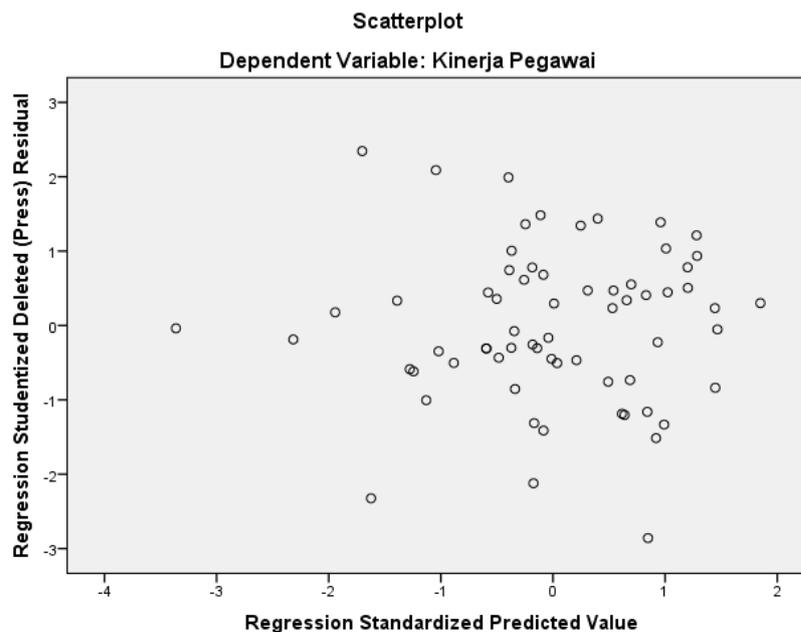
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,345, variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,304 dan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 1,218. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,744 variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,767 dan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,821. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heteroskedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4.1.4.2 Regresi Linier Berganda**

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.327	5.212		1.214	.229
	Disiplin Kerja	.344	.083	.404	4.156	.000
	Motivasi Kerja	.484	.135	.344	3.588	.001
	Lingkungan Kerja	.314	.139	.210	2.267	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 6,327
- 2) Disiplin kerja = 0,314
- 3) Motivasi kerja = 0,484
- 4) Lingkungan kerja = 0,314

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 6,327 + 0,314 + 0,484 + 0,314$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 6,327 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 6,327.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,314 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan 100% maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 31,4% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,484 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan 100% maka akan diikuti oleh kenaikan

kinerja pegawai sebesar 48,4% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 4)  $\beta_3$  sebesar 0,314 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan 100% maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 31,4% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### 4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

##### 1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Dimana :

- t = nilai t hitung
- k = variabel independen
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- a)  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n - k$
- b)  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Statistik t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.327	5.212		1.214	.229
	Disiplin Kerja	.344	.083	.404	4.156	.000
	Motivasi Kerja	.484	.135	.344	3.588	.001
	Lingkungan Kerja	.314	.139	.210	2.267	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

### a) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,156 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k (66-3=63)$ , di peroleh t tabel 1,998. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 4,156  $>$  t tabel = 1,998. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $<$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu.

### b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,588 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k (66-3=63)$ , di peroleh t tabel 1,998. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak

terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 3,588 < t tabel = 1,998. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu.

### **c) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,267 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k (66-3=63), di peroleh t tabel 1,998. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 2,267 > t tabel = 1,998. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,027 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,027 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu.

## **2) Uji Uji-F atau Uji Simultan**

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan

lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Statistik F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1237.144	3	412.381	26.653	.000 <sup>b</sup>
	Residual	959.296	62	15.473		
	Total	2196.439	65			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 26,653 kemudian nilai sig nya adalah 0,000.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

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

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 26,653 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $66-3-1=62$ ), di peroleh F tabel 3,15 Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka didapat pengaruh antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan

kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini  $F_{hitung} = 26,653 > F_{tabel} = 3,15$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $F$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu.

#### 4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.542	3.93351
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,750 atau 75% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah sedang. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,563 yang berarti 56,3% variasi dari kinerja pegawai

dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 43,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 3,93351 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

## **4.2 Pembahasan**

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,156 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu.

Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. (Rofik, 2022)

Disiplin kerja merupakan sebuah tindakan yang dilakukan pegawai untuk melaksanakan semua peraturan dari perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, mengerjakan tugasnya secara baik dan tepat waktu, sadar, penuh tanggung jawab, dan bukan atas paksaan oleh pihak manapun. (Riska Fauziah et al., 2022). Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Afandi, 2018) (Saripuddin., 2017) (Arda, 2017) bahwasanya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,588 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan hal ini di sebabkan karena motivasi yang baik akan sangat berdampak positif bagi kinerja pegawai dan perusahaan. Jika motivasi tidak di berikan secara baik maka akan berakibat terhadap menurunnya tingkat kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan. Hasil penelitian oleh (Tampi, 2014) motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Manado. Menurut (Potu, 2013) motivasi di duga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Wilaya Ditjen Kakayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Menurut (Gultom, 2014) motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Slamet Riyadi, 2011) motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi dapat tercipta kegairahan atau semangat kerja pegawai demi upaya untuk meningkatkan kepuasan secara individu dalam mencapai tujuan organisasi di dalam perusahaan.

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,267 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,027 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu.

Lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut (Edy sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu, pekerjaan,

kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasrudy Tanjung., 2018) menyimpulkan "terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." Yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Dari uraian diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dalam variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Siagian & Khair, 2018) (Bahri, 2019), (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019) dan (Saripuddin., 2017), (Tanjung, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 26,653 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,15. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut pandangan (Veithzal, 2004) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan. oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. (Hasibuan & Sembiring, 2022) (Nurbaiti, 2022). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurjaya, 2021) (Yusrizal, Y. A., Senjiati, I. H., & Anshori, 2021) menunjukkan bahwasanya disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu.
2. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu.
3. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu.
4. Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Saat ini, masih banyak pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga hasil kerja yang

dihasilkan belum memenuhi target yang diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk menetapkan sistem manajemen kinerja yang lebih terstruktur dan berorientasi pada hasil, seperti penggunaan indikator kinerja yang terukur dan pelaporan berkala atas capaian kerja. Selain itu, pelatihan mengenai manajemen waktu dan peningkatan efisiensi kerja juga dapat menjadi solusi yang strategis dalam mendorong produktivitas pegawai.

2. Dari segi motivasi kerja, meskipun telah dilakukan berbagai upaya seperti pemberian semangat hingga penerapan sanksi, namun hasilnya masih belum memadai. Dinas perlu mengevaluasi pendekatan motivasi yang digunakan dan menggantinya dengan pendekatan yang lebih personal dan humanis, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian tertentu, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung pertumbuhan individu. Penghargaan tidak selalu bersifat material, namun bisa berupa pengakuan secara terbuka yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja..
3. Masalah kedisiplinan juga menjadi aspek penting yang perlu segera diperbaiki. Tingginya tingkat keterlambatan, ketidakhadiran, dan ketidakpatuhan terhadap peraturan menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem kontrol kedisiplinan. Penerapan sistem absensi digital yang lebih akurat, pengawasan yang ketat dari atasan langsung, serta pemberian sanksi yang tegas namun adil dapat membantu menciptakan budaya disiplin yang kuat. Di samping itu, pembinaan dan konseling bagi pegawai yang sering melakukan pelanggaran juga penting agar mereka memiliki kesempatan untuk memperbaiki diri.

4. Terakhir, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif juga menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja yang optimal. Gangguan suara dari luar, suhu ruangan yang panas, serta peralatan kantor yang tidak memadai dapat menurunkan fokus dan kenyamanan kerja pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan fasilitas fisik, seperti pemasangan pendingin ruangan yang memadai, pengendalian kebisingan melalui penyekat suara, dan penyediaan peralatan kerja yang ergonomis dan fungsional. Dengan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan tertata baik, diharapkan semangat dan performa pegawai akan meningkat secara signifikan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Dinas Perindustrian Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan ke seluruh Dinas.
2. Informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman. *Universitas Jenderal Soedirman*.
- Afandi. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Lahat*. 4, 10983–10996.
- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1, 33–46.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18, 45–60.
- Djamarah. (2012). *Hubungan Motivasi Belajar Dengan Bimbingan Belajar Di Bimbingan Belajar Gemilang Education Center Jln. Aksara No. 129-131 Medan.*
- Edison. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di The Luxton Hotel Bandung. *Manajemen Dan Pariwisata*, 2, 236–247.
- Edy sutrisno. (2016). Manajemen sumber daya manusia. In *kencana* (p. 18).
- Farida, U. dan S. H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Ponorogo:Umpo Press*.
- Fathoni. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, 4(1), 58–69.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3.
- Hasibuan, A., & Sembiring, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompetensi terhadap prokduvitas karyawan di. Pt. Pci Elektronik internasional. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1, 2022–2081.
- Hasibuan, & Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasrudy Tanjung. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 46–58.
- Irmayani. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sanjai Ummi Aufa Hakim Padang*. 6, 18–26.
- Jufrizen. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah ...*, 4, 131–144.

- Juliandi, Azuar, and S. M. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri. In *Umsu Press*.
- Juniarti, A.T. dan Putri, D. . (2021). Faktor-faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. In *Manajemen* (p. 45). Pena Persada.
- Kadarisman. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Vio Resources. *Media Bina Ilmiah*, 18, 1705–1716.
- Kasmir. (2017). Pengaruh Beban Kerja; pengembangan Karier; dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Tinggi Sandi Negara. *Indikator*, 1, 87–99.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5, 120.
- Moheriono, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Makanan Dan Minuman Terbuka/Tbk) Di Jawa Timur. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 11, 219–235.
- Mujiatun, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Nasution, A. E., & Hermawan, B. (2024). Studi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja. *Jesya*, 7, 1374–1385.
- Nasution, A. E., & Ningsih, S. J. (2023). Studi Kinerja Pegawai : Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. *JUMBO (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi)*, 7, 485–496.
- Nasution, A. E., & Rahayu, F. S. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Telkom Akses Medan. *Jumbo*, 7, 344–356.
- Notoatmodjo, S. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Manajemen* (p. 24). Rineka Cipta.
- Nurbaiti, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi CV. Mitra Jaya Company Kota Malang). *Ilmiah Riset Manajemen*, 11, 97–105.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3, 60–74.
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. In *Alfabeta*.

- Rahman. (2022). Buku Ajar Manajemen SDM. In *Manajemen* (p. 46).
- Riska Fauziah, Indah Yuni Astuti, & Agung Pambudi Mahaputra. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2, 189–203.
- Saripuddin., J. (2017). (2017). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen*. Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 59–70.
- Sinambela, L. P. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 1–17.
- Sindanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9.
- Slamet Riyadi. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional). *Jurnal Internasional*.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8.. *Seminar Nasional Dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, September, 1–13.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Dan Selatan II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(3), 416–428.

- Susanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9, 145–160.
- Sutrisno. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT NIPSEA PAINT AND CHEMICALS di JAKARTA). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5, 62.
- Sutrisno. (2023). The Impact Of Providing Motivation And Incentives On Employee Performance In Start-Up Companies: Literature Review Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4, 1871–1881.
- Sutrisno, S. (2013). The purpose of this study was to examine the effect of labor discipline and motivation to work on the performance of the civil servant in the Office of Social Service of Central Java Province . This research was a sample of 167 of the 323 Civil Servants S. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Syaifuddin. (2019). Motivasi dan Kinerja Pegawai Pendekatan Riset Dr Saifuddin. In *Manajemen*.
- Tanjung. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 46–58.
- Tri Budianto dan Amelia Katini. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4.
- Veithzal, R. (2004). *Kiat Memimpin Dalam Abad ke-21*.
- Wibowo. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). Diss. *Brawijaya University*.
- Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, N. A. S. (2019). Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 203).
- Yusrizal, Y. A., Senjiati, I. H., & Anshori, A. R. (2021). Analisis Proyeksi Kinerja Non-Performing Financing (NPF) di Masa Pandemi COVID-19 pada Bank Umum Syariah (BUS). In *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah* (pp. 521–524).
- Zameer, Hashim; Ali, S. N., & Amir, W. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Sciences. Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management*, 4.

# KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Rendi Alimardani (2105160089) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

## A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) 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 : ..... (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  Diploma  Sarjana

Lama Bekerja :  1-5 Tahun  6-10 Tahun  >10 Tahun

**Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kuantitas hasil kerja</b>					
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan target kerja					
2	Saya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	<b>Kualitas hasil kerja</b>					
3	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja dengan standar yang tinggi					
4	Saya memperhatikan ketelitian dan kerapian dalam setiap pekerjaan					
	<b>Kemandirian</b>					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada orang lain					
6	Saya dapat bekerja dengan baik meskipun dalam pengawasan yang minimal					
	<b>Inisiatif</b>					
7	Saya sering mengusulkan ide atau solusi baru dalam pekerjaan					
8	Saya tidak menunggu perintah untuk mulai mengerjakan tugas yang sudah saya pahami					
	<b>Adaptabilitas</b>					
9	Saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan kerja					
10	Saya tetap produktif meskipun ada perubahan dalam sistem atau kebijakan kerja					
	<b>Kerjasama</b>					
11	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan satu tim					
12	Saya berkontribusi aktif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama					

**Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kepatuhan karyawan pada jam kerja</b>					
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					
2	Saya menyelesaikan jam kerja sesuai dengan ketentuan instansi					
	<b>Kepatuhan pelayanan pada perintah</b>					
3	Saya menjalankan setiap perintah atasan dengan tanggung jawab penuh					
4	Saya selalu mengikuti arahan dan petunjuk kerja dengan baik					
	<b>Memelihara alat alat perlengkapan</b>					
5	Saya menggunakan perlengkapan kerja dengan hati-hati dan sesuai fungsinya					
6	Saya menjaga kebersihan dan kondisi peralatan kerja setiap hari					
	<b>Berpakaian yang baik dan sopan</b>					
7	Saya selalu mengenakan pakaian yang rapi dan sesuai aturan kantor					
8	Saya menjaga penampilan agar tetap profesional saat bekerja					
	<b>Mengikuti peraturan</b>					
9	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di kantor					
10	Saya menjunjung tinggi kedisiplinan dalam menjalankan tugas					

**Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Gaji</b>					
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini					
2	Saya termotivasi bekerja karena gaji yang saya peroleh cukup memadai					
	<b>Bonus</b>					
3	Saya merasa semangat bekerja karena adanya bonus kinerja					
4	Saya merasa bonus yang diberikan mendorong peningkatan kerja saya					
	<b>Jaminan kesejahteraan pegawai</b>					
5	Saya merasa diperhatikan melalui jaminan kesejahteraan dari instansi					
6	Saya merasakan manfaat dari fasilitas kesejahteraan yang tersedia					
	<b>Perasaan aman memiliki pekerjaan</b>					
7	Saya merasa aman karena pekerjaan saya terjamin					
8	Saya tidak khawatir kehilangan pekerjaan karena kondisi kerja yang stabil					
	<b>Promosi</b>					
9	Saya merasa termotivasi karena adanya peluang promosi jabatan					
10	Saya berusaha meningkatkan kemampuan agar layak untuk promosi					

**Lingkungan Kerja (X3)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Penerangan</b>					
1	Saya merasa nyaman bekerja karena pencahayaan ruang kerja cukup terang					
2	Saya merasa mata tidak cepat lelah karena penerangan ruang kerja sudah baik					
	<b>Kebersihan</b>					
3	Saya merasa betah bekerja karena lingkungan kantor selalu bersih					
4	Saya lebih fokus bekerja dalam ruang kerja yang terjaga kebersihannya					
	<b>Tata Letak</b>					
5	Saya merasa leluasa bergerak karena tata letak ruang kerja tertata rapi					
6	Saya mudah menemukan dokumen dan perlengkapan karena penataan yang efisien					
	<b>Sirkulasi Udara</b>					
7	Saya merasa segar bekerja karena udara di ruangan selalu mengalir dengan baik					
8	Saya merasa nyaman karena ruang kerja memiliki ventilasi udara yang cukup					

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	47.8030	5.81303	66
Disiplin Kerja	38.0000	6.82980	66
Motivasi Kerja	38.6970	4.13231	66
Lingkungan Kerja	30.8030	3.88773	66

Correlations					
		Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.637	.596	.480
	Disiplin Kerja	.637	1.000	.446	.377
	Motivasi Kerja	.596	.446	1.000	.340
	Lingkungan Kerja	.480	.377	.340	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000	.000
	Disiplin Kerja	.000	.	.000	.001
	Motivasi Kerja	.000	.000	.	.003
	Lingkungan Kerja	.000	.001	.003	.
N	Kinerja Pegawai	66	66	66	66
	Disiplin Kerja	66	66	66	66
	Motivasi Kerja	66	66	66	66
	Lingkungan Kerja	66	66	66	66

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.542	3.93351	.563	26.653	3	62	.000	1.846
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja										

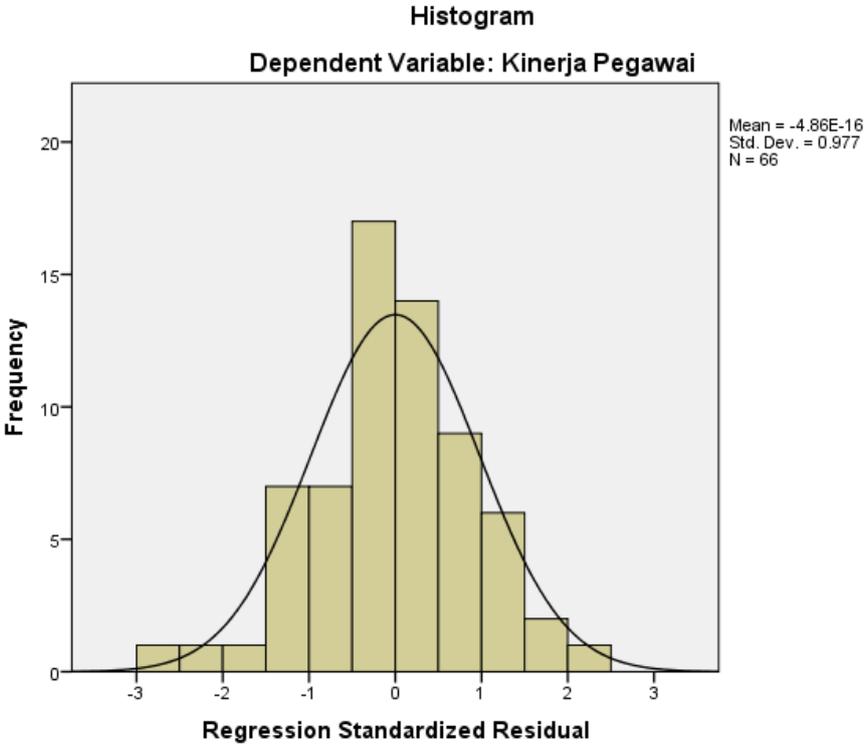
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1237.144	3	412.381	26.653	.000 <sup>b</sup>
	Residual	959.296	62	15.473		
	Total	2196.439	65			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

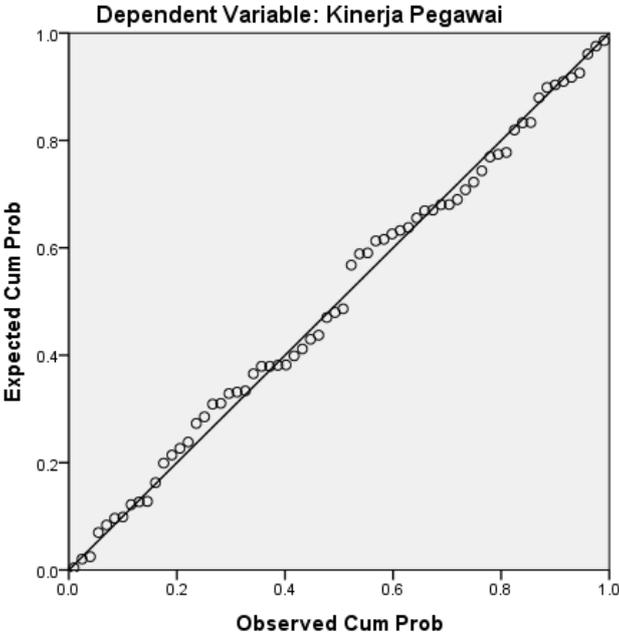
Coefficients <sup>a</sup>													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	6.327			5.212		1.214	.229	-4.092	16.745	
	Disiplin Kerja	.344	.083	.404	4.156	.000	.179	.510	.637	.467	.349	.744	1.345
	Motivasi Kerja	.484	.135	.344	3.588	.001	.214	.753	.596	.415	.301	.767	1.304
	Lingkungan Kerja	.314	.139	.210	2.267	.027	.037	.591	.480	.277	.190	.821	1.218
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai													

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.1341	55.8716	47.8030	4.36268	66
Std. Predicted Value	-3.362	1.849	.000	1.000	66
Standard Error of Predicted Value	.519	1.911	.913	.326	66
Adjusted Predicted Value	33.1741	55.7397	47.7871	4.32689	66
Residual	-10.49816	8.62022	.00000	3.84167	66
Std. Residual	-2.669	2.191	.000	.977	66
Stud. Residual	-2.707	2.265	.002	1.013	66
Deleted Residual	-10.79815	9.20423	.01591	4.14173	66
Stud. Deleted Residual	-2.859	2.345	.000	1.031	66
Mahal. Distance	.148	14.350	2.955	3.055	66
Cook's Distance	.000	.389	.020	.055	66

Centered Leverage Value	.002	.221	.045	.047	66
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





X6	Pearson Correlation	-.062	.273*	.051	.379**	.618**	1	-.062	.273*	.051	.379**	.492**
	Sig. (2-tailed)	.620	.026	.682	.002	.000		.620	.026	.682	.002	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X7	Pearson Correlation	1.000*	-.097	.392**	-.099	.105	-.062	1	-.097	.392**	-.099	.441**
	Sig. (2-tailed)	.000	.439	.001	.429	.403	.620		.439	.001	.429	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X8	Pearson Correlation	-.097	1.000*	.413**	.294*	.536**	.273*	-.097	1	.413**	.294*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.439	.000	.001	.017	.000	.026	.439		.001	.017	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X9	Pearson Correlation	.392**	.413**	1.000*	-.141	.082	.051	.392**	.413**	1	-.141	.628**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.259	.510	.682	.001	.001		.259	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X10	Pearson Correlation	-.099	.294*	-.141	1.000*	.429**	.379**	-.099	.294*	-.141	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	.429	.017	.259	.000	.000	.002	.429	.017	.259		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.441**	.695**	.628**	.506**	.669**	.492**	.441**	.695**	.628**	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	10

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Motivasi Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.406**	.166	.328**	.454**	.199	-.024	.009	-.062	-.042	.437**
	Sig. (2-tailed)		.001	.183	.007	.000	.110	.847	.943	.619	.737	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2	Pearson Correlation	.406**	1	.562**	.287*	.445**	.228	.001	.102	.018	.037	.575**

	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.020	.000	.065	.993	.414	.888	.769	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3	Pearson Correlation	.166	.562**	1	.449**	.268*	.437**	.068	-.025	-.079	-.069	.477**
	Sig. (2-tailed)	.183	.000		.000	.030	.000	.587	.844	.530	.582	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X4	Pearson Correlation	.328**	.287*	.449**	1	.340**	.378**	-.034	.096	-.076	-.067	.474**
	Sig. (2-tailed)	.007	.020	.000		.005	.002	.787	.443	.543	.591	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X5	Pearson Correlation	.454**	.445**	.268*	.340**	1	.404**	.065	-.006	.056	-.027	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.030	.005		.001	.605	.961	.655	.833	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X6	Pearson Correlation	.199	.228	.437**	.378**	.404**	1	.120	.018	-.091	-.107	.457**
	Sig. (2-tailed)	.110	.065	.000	.002	.001		.339	.888	.468	.391	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X7	Pearson Correlation	-.024	.001	.068	-.034	.065	.120	1	-.083	.022	-.065	.273*
	Sig. (2-tailed)	.847	.993	.587	.787	.605	.339		.508	.862	.605	.027
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X8	Pearson Correlation	.009	.102	-.025	.096	-.006	.018	-.083	1	.741**	.182	.538**
	Sig. (2-tailed)	.943	.414	.844	.443	.961	.888	.508		.000	.144	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X9	Pearson Correlation	-.062	.018	-.079	-.076	.056	-.091	.022	.741**	1	.400**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.619	.888	.530	.543	.655	.468	.862	.000		.001	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X10	Pearson Correlation	-.042	.037	-.069	-.067	-.027	-.107	-.065	.182	.400**	1	.348**
	Sig. (2-tailed)	.737	.769	.582	.591	.833	.391	.605	.144	.001		.004
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.437**	.575**	.477**	.474**	.562**	.457**	.273*	.538**	.547**	.348**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.027	.000	.000	.004	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												



Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.448**	.608**	.606**	.477**	.619**	.553**	.346**	.460**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.695	8

Correlations														
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	-.083	.401**	.059	.022	-.065	.244*	.035	.508**	.082	.244*	.035	.457**
	Sig. (2-tailed)		.508	.001	.636	.862	.605	.048	.783	.000	.511	.048	.783	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y2	Pearson Correlation	-.083	1	.263*	.186	.741**	.182	-.118	.150	-.117	.366**	-.118	.150	.498**
	Sig. (2-tailed)	.508		.033	.135	.000	.144	.347	.229	.351	.003	.347	.229	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y3	Pearson Correlation	.401**	.263*	1	-.056	.093	.095	.132	.007	.288*	.338**	.132	.007	.511**
	Sig. (2-tailed)	.001	.033		.657	.456	.449	.290	.956	.019	.005	.290	.956	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y4	Pearson Correlation	.059	.186	-.056	1	.277*	.151	.011	.626**	-.075	.219	.011	.626**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.636	.135	.657		.025	.227	.931	.000	.550	.078	.931	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y5	Pearson Correlation	.022	.741**	.093	.277*	1	.400**	-.033	.050	.038	.112	-.033	.050	.523**
	Sig. (2-tailed)	.862	.000	.456	.025		.001	.790	.688	.760	.369	.790	.688	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y6	Pearson Correlation	-.065	.182	.095	.151	.400**	1	.029	-.153	.028	.294*	.029	-.153	.341**
	Sig. (2-tailed)	.605	.144	.449	.227	.001		.820	.220	.824	.017	.820	.220	.005
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y7	Pearson Correlation	.244*	-.118	.132	.011	-.033	.029	1	.245*	.130	-.144	1.000*	.245*	.443**



Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak setuju	6	9.1	9.1	12.1
	Kurang setuju	9	13.6	13.6	25.8
	Setuju	18	27.3	27.3	53.0
	Sangat setuju	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	2	3.0	3.0	7.6
	Kurang setuju	19	28.8	28.8	36.4
	Setuju	13	19.7	19.7	56.1
	Sangat setuju	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	8	12.1	12.1	16.7
	Kurang setuju	12	18.2	18.2	34.8
	Setuju	16	24.2	24.2	59.1
	Sangat setuju	27	40.9	40.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Tidak setuju	3	4.5	4.5	10.6
	Kurang setuju	12	18.2	18.2	28.8
	Setuju	18	27.3	27.3	56.1
	Sangat setuju	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	3	4.5	4.5	9.1
	Kurang setuju	14	21.2	21.2	30.3
	Setuju	14	21.2	21.2	51.5
	Sangat setuju	32	48.5	48.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	6	9.1	9.1	10.6
	Kurang setuju	12	18.2	18.2	28.8
	Setuju	21	31.8	31.8	60.6
	Sangat setuju	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	4	6.1	6.1	7.6
	Kurang setuju	19	28.8	28.8	36.4
	Setuju	29	43.9	43.9	80.3
	Sangat setuju	13	19.7	19.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Kurang setuju	13	19.7	19.7	25.8
	Setuju	18	27.3	27.3	53.0
	Sangat setuju	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak setuju	5	7.6	7.6	10.6
	Kurang setuju	9	13.6	13.6	24.2
	Setuju	25	37.9	37.9	62.1
	Sangat setuju	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	1	1.5	1.5	3.0
	Kurang setuju	14	21.2	21.2	24.2
	Setuju	22	33.3	33.3	57.6
	Sangat setuju	28	42.4	42.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	4	6.1	6.1	7.6
	Kurang setuju	19	28.8	28.8	36.4
	Setuju	29	43.9	43.9	80.3
	Sangat setuju	13	19.7	19.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Kurang setuju	13	19.7	19.7	25.8
	Setuju	18	27.3	27.3	53.0
	Sangat setuju	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Disiplin Kerja											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	9	13.6	13.6	18.2
	Kurang setuju	6	9.1	9.1	27.3
	Setuju	23	34.8	34.8	62.1
	Sangat setuju	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	2	3.0	3.0	7.6
	Kurang setuju	24	36.4	36.4	43.9
	Setuju	12	18.2	18.2	62.1
	Sangat setuju	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Tidak setuju	12	18.2	18.2	24.2
	Kurang setuju	13	19.7	19.7	43.9
	Setuju	13	19.7	19.7	63.6
	Sangat setuju	24	36.4	36.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	10.6	10.6	10.6
	Tidak setuju	1	1.5	1.5	12.1
	Kurang setuju	13	19.7	19.7	31.8
	Setuju	22	33.3	33.3	65.2

	Sangat setuju	23	34.8	34.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	4	6.1	6.1	10.6
	Kurang setuju	16	24.2	24.2	34.8
	Setuju	15	22.7	22.7	57.6
	Sangat setuju	28	42.4	42.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	11	16.7	16.7	16.7
	Kurang setuju	13	19.7	19.7	36.4
	Setuju	18	27.3	27.3	63.6
	Sangat setuju	24	36.4	36.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	9	13.6	13.6	18.2
	Kurang setuju	6	9.1	9.1	27.3
	Setuju	23	34.8	34.8	62.1
	Sangat setuju	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	2	3.0	3.0	7.6
	Kurang setuju	24	36.4	36.4	43.9
	Setuju	12	18.2	18.2	62.1
	Sangat setuju	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Tidak setuju	12	18.2	18.2	24.2
	Kurang setuju	13	19.7	19.7	43.9
	Setuju	13	19.7	19.7	63.6
	Sangat setuju	24	36.4	36.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	10.6	10.6	10.6
	Tidak setuju	1	1.5	1.5	12.1
	Kurang setuju	13	19.7	19.7	31.8
	Setuju	22	33.3	33.3	65.2
	Sangat setuju	23	34.8	34.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Motivasi Kerja</b>											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Kurang setuju	16	24.2	24.2	28.8
	Setuju	36	54.5	54.5	83.3
	Sangat setuju	11	16.7	16.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Kurang setuju	12	18.2	18.2	22.7
	Setuju	34	51.5	51.5	74.2
	Sangat setuju	17	25.8	25.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang setuju	13	19.7	19.7	21.2
	Setuju	41	62.1	62.1	83.3
	Sangat setuju	11	16.7	16.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	7.6	7.6	7.6
	Kurang setuju	15	22.7	22.7	30.3
	Setuju	41	62.1	62.1	92.4
	Sangat setuju	5	7.6	7.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	9	13.6	13.6	13.6
	Kurang setuju	16	24.2	24.2	37.9
	Setuju	37	56.1	56.1	93.9
	Sangat setuju	4	6.1	6.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	7.6	7.6	7.6
	Kurang setuju	18	27.3	27.3	34.8
	Setuju	38	57.6	57.6	92.4
	Sangat setuju	5	7.6	7.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak setuju	6	9.1	9.1	12.1
	Kurang setuju	9	13.6	13.6	25.8
	Setuju	18	27.3	27.3	53.0



<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	7.6	7.6	7.6
	Kurang setuju	14	21.2	21.2	28.8
	Setuju	29	43.9	43.9	72.7
	Sangat setuju	18	27.3	27.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak setuju	2	3.0	3.0	6.1
	Kurang setuju	16	24.2	24.2	30.3
	Setuju	28	42.4	42.4	72.7
	Sangat setuju	18	27.3	27.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	7	10.6	10.6	12.1
	Kurang setuju	13	19.7	19.7	31.8
	Setuju	30	45.5	45.5	77.3
	Sangat setuju	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	1	1.5	1.5	6.1
	Kurang setuju	11	16.7	16.7	22.7
	Setuju	41	62.1	62.1	84.8
	Sangat setuju	10	15.2	15.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	9	13.6	13.6	13.6
	Kurang setuju	14	21.2	21.2	34.8
	Setuju	30	45.5	45.5	80.3
	Sangat setuju	13	19.7	19.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	9.1	9.1	9.1
	Kurang setuju	13	19.7	19.7	28.8
	Setuju	36	54.5	54.5	83.3
	Sangat setuju	11	16.7	16.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	6	9.1	9.1	10.6
	Kurang setuju	10	15.2	15.2	25.8
	Setuju	23	34.8	34.8	60.6
	Sangat setuju	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	2	3.0	3.0	7.6
	Kurang setuju	18	27.3	27.3	34.8
	Setuju	18	27.3	27.3	62.1
	Sangat setuju	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	40	60.6	60.6	60.6
	perempuan	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Pendidikan Terakhir</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	66	100.0	100.0	100.0

<b>Lama Bekerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	9	13.6	13.6	13.6
	5-10 Tahun	45	68.2	68.2	81.8
	> 10 Tahun	12	18.2	18.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
3	5	3	5	1	3	3	5	3	5	1	34
4	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	29
5	5	3	3	4	5	3	5	3	3	4	38
6	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
7	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
8	4	3	2	4	5	5	4	3	2	4	36
9	4	1	2	4	3	2	4	1	2	4	27
10	2	3	1	4	2	2	2	3	1	4	24
11	5	3	5	1	3	3	5	3	5	1	34
12	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	29
13	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	42
14	1	5	5	5	3	3	1	5	5	5	38
15	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	38
16	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
17	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	29
18	4	4	5	3	1	2	4	4	5	3	35
19	4	5	5	1	3	2	4	5	5	1	35
20	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	43
21	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
22	2	3	1	4	2	2	2	3	1	4	24
23	5	3	5	1	3	3	5	3	5	1	34
24	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	29
25	3	2	3	5	4	4	3	2	3	5	34
26	5	2	3	3	2	3	5	2	3	3	31
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
29	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
30	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
31	5	1	4	3	1	4	5	1	4	3	31
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
34	3	5	2	5	5	4	3	5	2	5	39
35	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
36	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	44
37	2	5	4	5	5	4	2	5	4	5	41
38	3	4	3	5	4	4	3	4	3	5	38
39	5	3	5	4	3	5	5	3	5	4	42
40	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
41	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
42	1	5	3	3	5	5	1	5	3	3	34
43	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	42
44	3	5	4	2	5	5	3	5	4	2	38

45	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	44
46	5	4	1	5	4	5	5	4	1	5	39
47	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
48	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
49	5	3	5	1	3	3	5	3	5	1	34
50	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	29
51	5	3	3	4	5	3	5	3	3	4	38
52	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
53	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
54	4	3	2	4	5	5	4	3	2	4	36
55	4	1	2	4	3	2	4	1	2	4	27
56	2	3	1	4	2	2	2	3	1	4	24
57	5	3	5	1	3	3	5	3	5	1	34
58	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	29
59	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	42
60	1	5	5	5	3	3	1	5	5	5	38
61	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	38
62	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
63	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	29
64	4	4	5	3	1	2	4	4	5	3	35
65	4	5	5	1	3	2	4	5	5	1	35
66	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	43

MOTIVASI KERJA											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	3	2	3	3	5	4	5	5	36
2	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	42
3	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	38
4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	32
5	3	3	4	3	4	4	5	3	5	3	37
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
7	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	40
8	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	39
9	4	4	4	3	4	3	4	1	3	2	32
10	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	26
11	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	39
12	5	5	4	4	3	3	2	3	4	5	38
13	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	36
14	5	5	4	4	3	3	1	5	3	3	36
15	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	34
16	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	40
17	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	37
18	5	5	4	4	4	4	4	4	1	2	37
19	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	38
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
21	4	4	4	2	2	2	4	5	5	5	37

22	2	2	5	5	2	5	2	3	2	2	30
23	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	38
24	5	4	4	4	4	2	2	3	4	5	37
25	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	37
26	4	4	4	2	4	4	5	2	2	3	34
27	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
28	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
31	4	4	4	4	4	4	5	1	1	4	35
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
34	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	41
35	4	4	4	4	2	2	5	5	5	4	39
36	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	42
37	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	40
38	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
39	4	2	4	4	2	4	5	3	3	5	36
40	3	3	3	3	2	3	4	5	5	4	35
41	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	41
42	3	5	5	4	4	3	1	5	5	5	40
43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	33
44	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	39
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
46	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	40
47	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	37
48	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	40
49	3	3	3	3	2	3	4	5	5	1	32
50	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	42
51	3	5	5	4	4	3	5	3	3	3	38
52	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	38
53	3	5	5	4	4	3	5	4	4	5	42
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32
55	4	4	4	4	2	4	5	1	1	4	33
56	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
57	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	40
58	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
59	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
60	2	4	4	4	2	2	5	5	5	4	37
61	5	2	2	5	5	2	5	4	4	3	37
62	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
63	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	41
64	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
65	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	41
66	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44

LINGKUNGAN KERJA									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	38
2	4	5	5	4	5	5	4	5	37
3	5	3	5	1	3	3	5	3	28
4	2	3	2	3	4	5	2	3	24
5	5	3	3	4	5	3	5	3	31
6	5	4	4	4	4	4	5	4	34
7	4	5	4	4	5	4	4	5	35
8	4	3	2	4	5	5	4	3	30
9	4	1	2	4	3	2	4	1	21
10	2	3	1	4	2	2	2	3	19
11	5	3	5	1	3	3	5	3	28
12	2	3	2	3	4	5	2	3	24
13	3	5	3	5	5	5	3	5	34
14	4	4	4	4	4	4	4	5	33
15	4	4	4	4	4	4	5	1	30
16	4	4	4	4	4	5	4	4	33
17	4	4	4	4	4	4	4	3	31
18	4	4	4	4	4	4	3	5	32
19	4	4	4	4	2	2	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	5	5	34
21	4	4	4	4	4	4	2	5	31
22	5	5	5	5	5	5	3	4	37
23	4	2	4	4	2	4	5	3	28
24	3	3	3	3	2	3	4	5	26
25	4	4	5	3	3	4	5	5	33
26	3	5	5	4	4	3	1	5	30
27	3	3	3	3	3	3	4	3	25
28	4	3	3	4	3	4	3	5	29
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	4	4	3	3	4	5	4	31
31	3	4	4	4	3	4	5	3	30
32	3	4	4	4	3	4	5	5	32
33	3	3	3	3	2	3	4	5	26
34	4	5	4	4	4	4	3	5	33
35	3	5	5	4	4	3	5	3	32
36	3	3	3	3	3	3	5	5	28
37	3	5	5	4	4	3	5	4	33
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24
39	4	4	4	4	2	4	5	1	28
40	4	4	5	4	4	4	5	4	34
41	4	5	5	4	4	4	4	3	33
42	4	4	4	4	4	4	3	5	32
43	4	4	4	4	4	4	5	5	34
44	2	4	4	4	2	2	5	5	28

45	5	2	2	5	5	2	5	4	30
46	4	4	4	4	4	4	3	5	32
47	2	5	4	4	4	4	5	4	32
48	4	4	4	4	4	4	5	4	33
49	4	4	4	4	2	4	4	5	31
50	4	4	5	4	4	4	5	5	35
51	5	3	3	5	5	4	4	3	32
52	5	5	3	3	3	3	3	3	28
53	5	4	3	5	5	4	4	3	33
54	3	3	3	3	3	3	3	3	24
55	5	1	4	4	4	4	2	4	28
56	5	4	4	4	5	4	4	4	34
57	4	3	4	5	5	4	4	4	33
58	3	5	4	4	4	4	4	4	32
59	5	5	4	4	4	4	4	4	34
60	5	5	2	4	4	4	2	2	28
61	5	4	5	2	2	5	5	2	30
62	3	5	4	4	4	4	4	4	32
63	5	4	2	5	4	4	4	4	32
64	5	4	4	4	4	4	4	4	33
65	4	5	5	1	3	2	4	5	29
66	4	5	3	5	4	5	4	5	35

KINERJA PEGAWAI													JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	56
2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	55
3	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	5	3	44
4	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	4	4	40
5	5	3	3	4	5	3	2	2	5	3	2	2	39
6	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	54
7	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	2	4	47
8	4	3	2	4	5	5	5	3	4	3	5	3	46
9	4	1	2	4	3	2	3	5	4	1	3	5	37
10	2	3	1	4	2	2	3	4	2	3	3	4	33
11	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	5	3	44
12	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	4	4	40
13	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	54
14	1	5	5	5	3	3	4	5	1	5	4	5	46
15	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	47
16	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	53
17	4	3	2	3	3	2	4	5	4	3	4	5	42
18	4	4	5	3	1	2	4	4	4	4	4	4	43
19	4	5	5	1	3	2	3	5	4	5	3	5	45
20	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	3	3	47
21	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5	1	3	46

22	2	3	1	4	2	2	3	4	2	3	3	4	33
23	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	5	3	44
24	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	4	4	40
25	3	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	46
26	5	2	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3	39
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	56
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
31	5	1	4	3	1	4	4	3	5	5	4	3	42
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	52
33	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	47
34	3	5	2	5	5	4	2	5	5	4	2	5	47
35	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	53
36	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	46
37	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	52
38	3	4	3	5	4	4	4	5	4	2	4	5	47
39	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	50
40	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	3	5	51
41	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	55
42	1	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	42
43	4	3	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	50
44	3	5	4	2	5	5	3	2	4	4	3	2	42
45	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4	5	51
46	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	51
47	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	48
48	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	3	5	51
49	4	5	5	5	5	1	4	5	3	5	4	5	51
50	3	5	5	3	5	4	3	3	5	5	3	3	47
51	5	3	5	5	3	3	3	5	5	4	3	5	49
52	5	5	4	2	5	5	3	2	5	5	3	2	46
53	5	4	5	4	4	5	3	4	1	4	3	4	46
54	3	3	4	3	3	5	3	3	5	5	3	3	43
55	5	1	5	5	1	4	4	5	5	5	4	5	49
56	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	53
57	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	46
58	3	5	3	5	5	5	2	5	4	5	2	5	49
59	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	54
60	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	3	49
61	5	4	2	5	4	3	5	5	4	5	5	5	52
62	3	5	3	2	5	5	3	2	3	5	3	2	41
63	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	50
64	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	55
65	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	53
66	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57



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

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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 4425/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/30/10/2024

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 30/10/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rendi Alimardani  
NPM : 2105160089  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Mineral

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Kinerja karyawan yg kurang optimal disebabkan oleh beberapa faktor internal, diantaranya adalah; disiplin kerja yg belum maksimal seperti keterlambatan, absensi tinggi, dan kurangnya kecepatan dalam mengerjakan tugas. selanjutnya tingkat motivasi kerja yang rendah seperti kurangnya penghargaan, kesempatan pengembangan karier yang terbatas. dan yang terakhir lingkungan kerja yang kurang mendukung.

2. Minimnya pelatihan kerja yang diberikan, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan meningkatkan tingkat stres di kalangan pegawai.

3. Banyak pegawai merasa bahwa pengembangan karier di organisasi belum optimal, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta kompensasi yang dianggap tidak sebanding dengan beban kerja, mengakibatkan rendahnya motivasi kerja.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
2. Pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja, Dan Keseimbangan Kerja-Kehidupan Terhadap Stres Kerja Pegawai  
3. Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Perindustrian Perdagangan Dan Esdm Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Rendi Alimardani)



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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 4425/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/30/10/2024

Nama Mahasiswa : Rendi Alimardani  
NPM : 2105160089  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Mineral  
Tanggal Pengajuan Judul : 30/10/2024  
Nama Dosen Pembimbing\* : *Jasman Sarifuddin, SE, M.Si*

Judul Disetujui\*\* : *Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Medan, .....

Dosen Pembimbing

(.....)

**Keterangan:**

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dikaembangkan untuk meningkatkan kualitas dan integritas

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. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/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)

[f/umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 46 /II.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

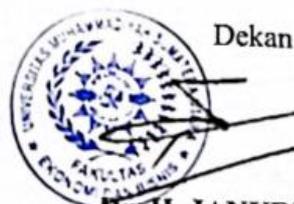
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu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

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

Nama : **Rendi Alimardani**  
Npm : **2105160089**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VII (Tujuh)**  
Judul : **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provsu**

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.**  
**NIDN : 0109086502**

Tembusan :  
1. Pertinggal



**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. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/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) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**NOMOR : 46 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 13 Oktober 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

**Nama : Rendi Alimardani**  
**N P M : 2105160089**  
**Semester : VII (Tujuh)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provsu**

**Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 07 Januari 2026**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 07 Rajab 1446 H  
07 Januari 2025 M



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA**  
NIDN : 0109086502

**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 : 400.14.5.4/14/DPPESDM/I/2025  
Sifat : Biasa  
Lamp : -  
Perihal : Riset

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

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 46/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 07 Januari 2025 perihal Izin Riset Pendahuluan, bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa Saudara yang bernama :

NAMA : Rendi Alimardani  
N P M : 2105160089  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai 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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis, 13 Februari 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Rendi Alimardani  
N .P.M. : 2105160089  
Tempat / Tgl.Lahir : Padang, 28 Desember 2002  
Alamat Rumah : Jl.Langgar.Gg.Damai.IV.No.23  
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si.*

Medan, Kamis, 13 Februari 2025

TIM SEMINAR

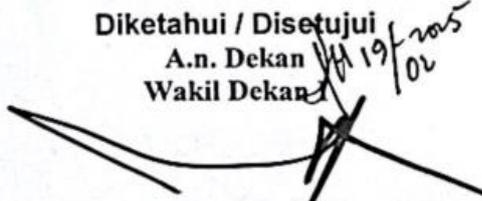
Pembimbing

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

Pemanding

  
Muslih, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan

  
Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

Ketua Prodi

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



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini *Kamis, 13 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Rendi Alimardani  
**N .P.M.** : 2105160089  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Padang, 28 Desember 2002  
**Alamat Rumah** : Jl.Langgar.Gg.Damai.IV.No.23  
**Judul Proposal** : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

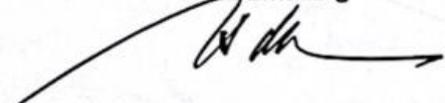
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	.....
Bab II	.....
Bab III	Perbaiki populasi dan sampel.....
Lainnya	.....
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

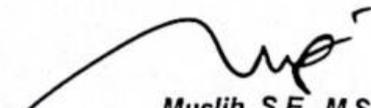
Medan, *Kamis, 13 Februari 2025*

**TIM SEMINAR**

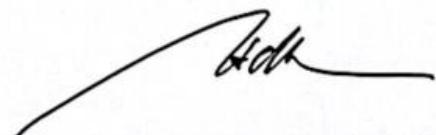
Pembimbing

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

Pembanding

  
Muslih, S.E., M.Si.

Ketua Prodi

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Elis memiliki surat es apa chusl dan nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK.BAN-PT/AK.Pp/PT/III/2024

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](https://www.facebook.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.linkedin.com/company/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 1367/II.3-AU/UMSU-05/F/2025

Lamp. : -

Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 25 Syawal 1446 H

24 April 2025 M

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

Dinas Perindustrian Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

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 Pimpin, 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 : **Rendi Alimardani**

N P M : **2105160089**

Semester : **VIII (Delapan)**

Jurusan : **Manajemen**

Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara**

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**  
NIDN. 0109086502

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, 17 Juni 2025

Nomor : 800/115 /DPPESDM/VI/2025  
Sifat : Biasa  
Lamp : -  
Perihal : Surat Keterangan Telah Selesai  
Melakukan Penelitian

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

Menyusul surat kami Nomor : 400.14.5.4/14/DPPESDM/I/2025 tanggal 22 Januari 2025 Perihal Riset, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa mahasiswa Saudara yang bernama :

NAMA : Rendi Alimardani  
N P M : 2105160089  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

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

An. KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN  
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

SEKRETARIS



*Yosi Sukmono*  
YOSI SUKMONO, ST  
Pembina, IV/a  
NIP. 19770628 200502 1 001

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Rendi Alimardani  
NPM : 2105160089  
Tempat dan tanggal lahir : Padang/28-12-2002  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl.Langgar.Gg.Damai IV No.23  
Anak Ke : 3 dari 4 bersaudara  
No. Hp : 082277446629  
Email : rendialimardani3@gmail.com

### Nama Orang Tua

Nama Ayah : Darlis  
Nama Ibu : Rasani  
Alamat : Jl.Langgar.Gg.Damai IV No.23  
No. Hp : 081370074477

### Pendidikan Formal

1. SD MUHAMMADIYAH 08 MEDAN
2. SMPN 4. Medan
3. SMAN 10 Medan
4. Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2025

RENDI ALIMARDANI