PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KAB.DELI SERDANG

TUGAS AKHIR

Diajukan Guna Memenuhi Salah satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen

Oleh :

Nama	**: TOMMY RAMADHANDI**
NPM	**: 1805160319**
Program Studi	**: MANAJEMEN**
Konsentrasi	**: SUMBER DAYA MANUSIA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 08 Agustus 2025, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama	:	**TOMMY RAMADHANDI**
N P M	:	**1805160319**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi	:	**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG**
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	**Penguji II**
(Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.)	**(Nugraha Pratama, S.E, MM)**

Pembimbing

(Willy Yusnandar, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua	**Sekretaris**
(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA)	**(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)**

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama	:	**TOMMY RAMADHANDI**
N P M	:	**1805160319**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Penelitian	:	**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG**

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

Medan, |Mei 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(Willy Yusnandar, S.E., M.Si)

Diketahui/Disetujui oleh:

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE.,M.Si)	**(Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA)**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap	:	**TOMMY RAMADHANDI**
NPM	:	**1805160319**
Program Studi	:	**Manajemen**
Konsentrasi	:	**Manajemen Sumber Daya Manusia**
Nama Dosen Pembimbing	:	**Willy Yusnandar, S.E., M.Si**
Judul Penelitian	:	**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kinerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kab. Deli Serdang**

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUSKAN JUDUL DENGAN FENOMENA YG DITELITI	24 04 25	
Bab 2	TEORI - TEORI DITAMBAH.	04 04 25	
Bab 3	HUBUNGKAN MASING" VARIABEL DIJELASKAN.	24 04 25	
Bab 4	HASIL PENELITIAN.	03 05 25	
Bab 5	KESIMPULAN & KETERBATASAN PENELITIAN.	13 05 25	
Daftar Pustaka	MENDELAY.	13 05 25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC SIDANG MEJA HIJAU.	24 05 25	

Medan, Mei 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

Willy Yusnandar, S.E., M.Si

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Tommy Ramadhandi
NPM	: 1805160319
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kab. Deli Serdang.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari tugas akhir ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Mei 2025

Yang membuat pernyataan

TOMMY RAMADHANDI

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KAB.DELI SERDANG

Oleh:
Tommy Ramadhandi
email: tommysitinjak27@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kab.Deli Serdang, Untuk Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kab. Untuk Menganalisis Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kab.Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik yakni *statistical package for the sosial sciens* (SPSS) Adapun Hasil Penelitian Menunjukkan Ada Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai. Dan Ada Pengaruh Disiplin Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kab. Deli Serdang

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CENTRAL STATISTICS AGENCY OF DELI SERDANG REGENCY

By:
Tommy Ramadhandi
Email: tommysitinjak27@gmail.com

The purpose of this study is to analyze the Influence of Motivation on Employee Performance at the Central Statistics Agency of Deli Serdang Regency, To Analyze the Influence of Work Environment on Employee Performance at the Central Statistics Agency of Deli Serdang Regency. To Analyze Discipline on Employee Performance at the Central Statistics Agency of Deli Serdang Regency. This study uses a Quantitative approach. The Analysis Technique used in this study is statistical analysis, namely the statistical package for the social sciences (SPSS). The Results of the Study Show That There is a Partial Influence of Motivation on Employee Performance. There is a Partial Influence of Work Environment on Employee Performance. And There is a Partial Influence of Discipline on Employee Performance at the Central Statistics Agency of Deli Serdang Regency. Deli Serdang

Keywords: Motivation, Work Environment, Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT atas berkat rahmat dan karunia – Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian Tugas Akhir , yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar sarjana jenjang S1 Manejemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari Tugas Akhir ini adalah **"PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KAB. DELI SERDANG".**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi cukup pesat beberapa tahun terakhir ini dan telah memberikan dampak yang cukup signifikan bagi kehidupan manusia. Penelitian dan inovasi menjadi kunci untuk menghadapi perkembangan global yang cukup pesat. Tugas Akhir ini hadir sebagai konstribusi kecil untuk ilmu dan pengetahuan.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis banyak mendapat hambatan serta rintangan yang dihadapi namun pada akhirnya penulis dapat melaluinya, penulis telah berupaya dengan segala kemampuan yang ada, dan juga penulis menyadari Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dengan rasa rendah hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dalam perbaikan Tugas Akhir penelitian ini kedepannya. Dalam Tugas Akhir ini penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Berkat adanya bimbingan dan

bantuan dari berbagai pihak penulis bisa menyelesaikannya. Untuk itu pada kesempatan ini dengan rasa hormat izinkanlah penulis untuk mengungkapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan Tugas Akhir ini :

1. Yang teristimewa kedua orang tua penulis yang sangat penulis sayangi yaitu ayahanda Apriadi, S.,E Dan Ibunda Bd. M. Helen Pardede, Str., Keb berkat perjuangan, kasih sayang, dan cinta yang penulis dapatkan, membuat penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini, juga doa dan dukungan yang tidak henti diberikan kepada penulis, agar tidak pantang menyerah dalam menghadapi semua rintangan dalam hidup. Sekali lagi Terima kasih untuk ayah dan mama.
2. Yang sayangi istri penulis Riefty Safana, anak Naira Asyifa dan Anak penulis yang sedang dalam kandungan istri saya.
3. Bapak Prof. Dr. Agusani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, SE., M.Si Selaku Dosen Pembimbing penulis.

9. Seluruh dosen dan Staff FEB UMSU yang telah memberikan ilmu bermanfaat dan wawasan serta nasihat-nasihat selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Pegawai Badan Pusat Statistik Kab. Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan izin tempat dan waktu dalam pengambilan data, sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.
11. Saudara kandung penulis Abang Rangga Aditya Kurniawan, S.P dan Adik Tiara Permata Putri, atas doa, dukungan, dan motivasi kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan Tugas Akhir ini.
12. Untuk sahabat penulis, Misbahuddin yang banyak membantu penulis.

Medan, April 2025
Penulis

TOMMY RAMADHANDI
NPM. 1805160319

DAFTAR ISI

ABSTRAK i
ABSTRAK ii
KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI vi
DAFTAR TABEL viii
DAFTAR GAMBAR ix
BAB 1 PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 3
1.3 Batasan Masalah 4
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian 4
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA 7
2.1 Landasan Teori 7
2.1.1 Motivasi 7
2.1.1.1 Pengertian Motivasi 7
2.1.1.2 Indikator Motivasi Kerja 8
2.1.1.3 Tujuan Motivasi 10
2.1.1.4 Manfaat Motivasi 11
2.1.1.5 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi 12
2.1.2 Lingkungan Kerja 12
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan 12
2.1.2.2 Indikator Lingkungan 14
2.1.2.3 Jenis – jenis Lingkungan Kerja 16
2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 16
2.1.2.5 Dimensi Indikator Lingkungan Kerja 21
2.1.3 Disiplin Kerja 23
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja 23
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja 24
2.1.3.3 Faktor – faktor Disiplin Kerja 25
2.1.4 Kinerja Pegawai 28

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai 28
2.1.4.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 29
2.1.4.3 Aspek Persepsi Dukungan Organisasi 30
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual 32
2.3 Hipotesis 33
BAB 3 METODE PENELITIAN 35
3.1 Jenis Penelitian 35
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 35
3.3 Metode Pengambilan Data 36
3.4 Metode Penentuan Sampel 37
3.5 Metode Analisis 38
3.6 Uji Asumsi 39
3.7 Analisis Regresi Linear Berganda 41
3.8 Koefisien Determasi 42
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 46
4.1 Deskripsi Data 46
4.2 Uji Validasi 49
4.3 Uji Asumsi Klasik 60
4.4 Uji Hipotesis 65
4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 68
BAB 5 PENUTUP 72
5.1 Kesimpulan 72
5.2 Saran 72
DAFTAR PUSTAKA 74

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.Waktu Penelitian 36
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian..... 44
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian..... 44
Tabel 3.4 Operasional Variabel Penelitian..... 45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 46
Tabel 4.2 Karakterisitik Responden Berdasarkan Usia..... 47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja 48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 48
Tabel 4.5 Validitas Motivasi 49
Tabel 4.6 Validitas Disiplin Kerja 50
Tabel 4.7 Validitas Lingkungan Kerja 51
Tabel 4.8 Validitas Kerja 52
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas 53
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi 54
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja..... 56
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja 58
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja..... 59
Tabel 4.14 Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov 62
Tabel 4.15 Uji Multikolonieritas..... 63
Tabel 4.16 Uji Heterokedastisitas Glejser..... 65
Tabel 4.17 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 66
Tabel 4.18 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)..... 67
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 69
Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi 71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Penelitian 33
Gambar 4.1 Gambar Kurva Norma P-Plot..... 61
Gambar 4.2 Uji Heterkedastistias Scatterplot 64

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada Era *Modern* ini, memiliki sumber daya manusia yang unggul saja tidak cukup untuk menghadapi persaingan, karenanya organisasi tidak hanya merekrut dan mempertahankan pegawai yang memiliki talenta saja. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang terikat secara emosional terhadap organisasi ataupun pekerjaan mereka, sehingga mereka akan senantiasa usaha yang maksimal setiap kali melakukan pekerjaan (Jin & McDonald, 2017).

Perusahaan / Instansi pemerintahan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusaaan sehingga keterampilan para karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Dalam era keterbukaan sekarang ini tentu pemerintah terus berusaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat namun apabila kemampuan kerja dimiliki sumber daya manusia di masing – masing instansi tidak efesien maka jelas pelayanan terhadap masyarakat juga terganggu (Sembiring & Tanjung, 2021).

Motivasi adalah pemberian dorongan – dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty & Hudiwinarsih, 2012), sedangkan menurut Siagian (2011)

menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelengarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, displin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid,et al.,2003:40)

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keeorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi.Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak berjalan Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Nurdiyansyah, 2009) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut (Kusari, 2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat di ketahui nilai kualitas kerja dari para pegawainya.

Namun berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, ada beberapa masalah yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai terutama masalah kurangnya motivasi dan disiplin kerja. Pegawai merasa pekerjaan kurang efektif karena belum adanya motivasi dan peraturan yang ditegaskan dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai, oleh sebabnya hal tersebut dapat menurunkan hasil yang produktif dari pegawai dan juga organisasi yang mereka lakukan.

Berdasarkan Latar Belakang yang ada diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kab.Deli Serdang"**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi Kerja pada pegawai sehingga Kinerja pegawai belum maksimal.
2. Pentingnya pengaruh lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Rendahnya kesadaran pegawai dalam hal disiplin kerja sehingga membuat pekerjaan menjadi kurang maksimal

1.3. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1) Batasan Masalah

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah, maka penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai dan penelitian ini juga akan dibatasi pada pegawai – pegawai Badan Pusat Statistik Kab.Deli Serdang.

2) Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas penulis merumuskan masalah yang akan diteliti. Adapun rumusan masalah sebagai berikut :

a. Apakah ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kab.Deli Serdang?
b. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kab.Deli Serdang?
c. Apakah ada Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kab.Deli Serdang?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pusat Statistik Kab.Deli Serdang

b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pusat Statistik Kab.Deli Serdang

c. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X3) pada Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Badan Pengelolahan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan

1. Motivasi Kerja, Motivasi disebut juga sebagai dorongan keiginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemanggat 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 (Jufrizen & Hadi, 2021).
2. Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal (Marbun & Jufrizen, 2022)

3. Disiplin, Disiplin merupakan perilaku yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja apa yang tertulis dan apa yang tidak tertulis dalam organisasi (Azuzazah & Sari, 2022)

b. Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukkan yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi

1. Motivasi Kerja mempengaruhi kepuasan kerja yang didukungan lingkungan kerja dan organisasi.
2. Lingkungan kerja pegawai mempengaruhi hasil kerja pada pegawai yang berdampak positif atau negatif terhadap hasil pekerjaan.
3. Disiplin sebuah kebijakkan yang dapat mempengaruhi hasil kerja dan berdampak positif bagi tercapainya tujuan perusahaan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Ladasan Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Griffin & Moorhead, 2018), saat ini secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya defini motivasi tersendiri. Biasanya kata – kata berikut ini dimasukkan dalam definisi : hasrat, keinginan, harapan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif. Herzberg dan synderman, dewasa ini mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfer – satisfier*, *motivator hygiene*, atau faktor *ekstrinsik – interistik*, bergantung pada pembahasan dari teori. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya kemauan bekerja seseorang yang berarti dorongan atau yang mengerakkan (Sembiring & Tanjung, 2021).

Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasi (Jufrizen & Sitorus, 2021). Menurut (Jufrizen . J, 2017) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai dorongan keiginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemanggat 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 (Jufrizen. J, & Hadi, 2021).

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak

kemauan bekerja seseorang yang berarti dorongan atau yang menggerakkan. (Marjaya & Pasaribu, 2019) Faktor-faktor tersebut diantaranya:

a) Gaji
b) Keamanan pekerjaan
c) Kondisi kerja
d) Status
e) Prosedur perusahaan
f) Kualitas pengawasan teknis
g) Kualitas Hubungan *Interpersonal* antar rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan.

Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi inntensitas tinggi tidak mungkin mengarah kepada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah menguntungkan organisasi. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Jufrizen . J, 2018).

Menurut pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif yang merangsang keinginan dan daya pengerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

2.1.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi bisa digunakan sebagai indikator berapa lama pegawai dapat menjaga kinerja mereka. Pegawai yang termotivasi akan mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin.Komponen indikator motivasi kerja Menurut (Sastrohadiwiryo, 2016) sebagai berikut :

1) Kinerja yaitu keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorong mencapai sasaran.
2) Penghargaan yaitu penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat dan kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.
3) Tantangan yaitu adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya dan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan
4) Tanggung jawab yaitu adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawabdan rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.
5) Keterlibatan terdiri dari rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dnega kotak saran yag dijadikan masukkan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan juga saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.
6) Pengembangan dimana terdiri dari adaptasi karyawan dalam memberikan inovasi dilingkungan kerja, tingkatan partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan.
7) Kesempatan yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik.

Menurut (Hasibuan dan Saputri, 2014), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. (Garaika, 2020) Kemudiann dari faktor kebutuhan terebut diturunkan menjadi indikator – indikator untuk mengetahui tingkat

motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3) Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan.

Adapun dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dan enam indikator Menurut (Afandi, 2016 Hal. 18) yaitu :

1) Balas Jasa
2) Kondisi Kerja
3) Fasilitas Kerja

Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin terdapat beberapa indicator yaitu :

1) Prestasi Kerja
2) Pengakuan Dari Atasan
3) Pekerjaan Itu Sendiri

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi adalah untuk mengerakkan atau mengugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik – baiknya sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Marjaya & Pasaribu, 2019). Tujuan motivasi adalah :

1. Mendorong gairah dan semanggat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Menciptakan loyalitas dan kestabilan pegawai.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mengaktifkan pengandaan pegawai.

7. Menciptakan sarana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.

Adapun tujuan motivasi kerja(Afandi, 2016 Hal.16) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahakan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifan penggadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.1.4 Manfaat Motivasi

Manfaat pemberian motivasi adalah terciptanya gairah kerja ataupun semanggat kerja karyawan. (Arep. J, 2017) mengemukakan bahwa manfaat motivasi adalah sebagai berikut ;

a. Pekerjaan akan selesai dengan cepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang besar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan.
b. Orang yang merasa senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karna ada motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang mengerjakan.
c. Orang akan merasa berharga. Hal ini terjadi karena pertanyaanya itu betul – betul berharga baru orang yang termotivasi.
d. Orang akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk berhasil sesuai target terhadap apa yang mereka kerjakan.
e. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pegawasan.

f. Semangat juangnya akan tinggi. Hal ini kan memberikan suasana kerja yang bagus disemua bagian.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa motivasi bermanfaat untuk menumbuhkan semangat kerja dan meingkatkan kinerja tenaga kerja, sehigga tugas dan tanggung jawan yang diterima dapat dilaksanakan dengan baik guna pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.5 Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikogis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstren yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2016).

1) Faktor *Intern*

Faktor *Intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan ingin keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor *Ekstren*

Faktor – faktor *ekstren* itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Menurut (Siagian, 2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya

sehari-hari. Sedangkan menurut (Robbins, 2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

(Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut (Nitisemito, 2010), lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Berbeda dengan (Nawawi, 2010) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.

(Sofyandi, 2008) mendefinisikan "Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi". (Sunyoto, 2013) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain." Menurut (Basuki & Susilowati, 2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. (Mangkunegara, 2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud

antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. (Nitisemito, 2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman. Dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur indikator untuk lebih mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai dengan keinginan karyawan.

2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Jerry et al., 2012) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut :

1. Perlengkapan Kerja Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan. Seperti Komputer, Mesin Ketik, dan lain-lain.

2. Pelayanan Kepada Karyawan Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

3. Kondisi Kerja Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada di dalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan,

ventilasi udara dan lain lain.

4. Hubungan Personal Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan berkaitan dengan relasi antar sesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karena lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut pendapat Sedarmayanti (2009, hal.28) terbagi menjadi 5 indikator yakni :

1) Penerangan atau cahaya ditempat Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaaan akan melambat sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau- bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5) Keamanan di Tempat Kerja
Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi dilingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.Salah

satu upaya untuk manjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM)

2.1.2.3. Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) 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.

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:118) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karywana yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu menurut Silalahi (2013:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu terkait aktivitas manajerial dalam organisasi, baik yang berupa fisik maupun nonfisik.

2.1.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan

kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1) Faktor – faktor Pendukung Lingkungan Kerja

a) Penerangan yang baik di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Temperatur yang sejuk di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c) Kelembaban yang baik di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa

dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi yang baik di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Tidak bisingnya Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan 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 bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

f) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat menggangu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila

frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

2) Faktor – faktor Penghambat Lingkungan Kerja

a) Bau-bauan yang tidak enak di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menganggu di sekitar tempat kerja.

b) Tata warna yang kurang baik di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang- kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

c) Dekorasi yang buruk di tempat Kerja

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 untuk bekerja.

d) Musik yang bising di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu- lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di

tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

e) Keamanan yang baik di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama tekanan. rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex Nitisermito (2000: 171) instansi pemerintah hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkatatasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi tersebut. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001: 19) yang mengutip pernyataan Prof.

Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen instansi atau perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen instansi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahan atau instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan.

2.1.2.5 Dimesni Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010:31) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara,warna ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

a) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai *temperature* berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dengan temperatur luar jika perusahaan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c) Warna Ruangan

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

d) 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 untuk bekerja.

e) Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman

maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

a) Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan

b) Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Alex S.Nitisemita (1992;199) “Disiplin kerja adalah suatu sikap,tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”, sedangkan Menurut Prajudi Atmosudirjo dalam I.G Wursanto (1995;146) “Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan,hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai. Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan- aturan,norma-norma,hukum dan tata tertib yang berlaku

sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas.Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil, Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman.Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja,sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan. Tingkat dan jenis hukuman menurut I.G Wursanto (1995:148) dibedakan menjadi : 1) Hukuman ringan seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis, 2) Hukuman sedang, meliputi penundaan kenaikan gaji dan kenaikan pangkat, 3) Hukuman berat, meliputi penurunan pangkat yang setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian dengan hormat.

2.1.3.2.Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja sehingga pekerjaan menjadi efektif dan efesien yaitu pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan kondisi teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan yang dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya dalam hal ini disiplin kerja dilakukan secara terus-menurus oleh manajemen agar pegawai memilki motivasi untuk mendisiplinkan diri bukan karna sanksi (Subyantoro & Suwarto, 2020 Hal. 230)

Adapun tujuan dan manfaat yang khusus direncanakan disiplin kerja

(Supomo & Nurhayati 2018 Hal. 139) adalah sebagai berikut :

1. Agar perusahaan menaati peraturan dan kebijakan yang ada maupun peraturan yang berlaku
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya
3. Dapat menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan perusahaan digunakan sebaik mungkin
4. Bertindak dan berprilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan
5. Para tenaga kerja dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaa untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan perencaan yang telah ditentukan baik dalam jangka pendek maupun panjang.

2.1.3.3. Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Menurut Alex S.Nitisemita (1992; 207) faktor – faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan, pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan.

1. **Kesejahteraan Karyawan.**

   Untuk menegakan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman – ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat kesejateraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak. Dengan hidup yang layak karyawan akan. lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih berdisiplin.

2. **Ancaman.**

   Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk

meningkatkan kedisiplian. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja lebih diharapkan untuk berhasil. Dalam memberikan suatu ancaman atau hukuman terhadap pelanggaran harus dibuat secara menyeluruh dimana peraturan yang satu akan menunjang peratura yang lain. Untuk mengusahakan efektifitas ancaman hukuman tersebut dalam rangka menegakan disiplin, hendaknya dihindarkan peraturan yang tidak seragam anatar satu bagian dengan bagian yang lain. Keadaan ini untuk menghindari timbulnya rasa iri antara bagian yang satu dengan bagian yang lain, sebab mereka merasa dalam kesatuan pada suatu peursahaan tersebut. Disamping itu ancaman hukuman yang diberikan tidaklah bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik mereka supaya bertingkah laku sesuai yang perusahaan inginkan.

3. Teladan pimpinan.

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan kedisipilan, sebab pimpian adalah merupakan pnutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar para karyawan dengan tepat waktu, maka hendaknya diusahakan pimpinan datang tepat pada waktunya. Dengan demikian maka dapat diharapkan para karyawan akan lebih disiplin,bukan hanya sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih lagi karena segan atau malu pada pemimpinnya.

4. Ketegasan.

Seperti telah jelaskan bahwadengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan meningkat. Namun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuensinya justru akan lebih buruk akibatnya daripada tanpa sesuai ancaman. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman. Maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang di berikan tersebut hanyalah omong kosong belaka. Artinya mereka berani melanggar lagi,karena tidak ada tindakan tegas.

5. Tujuan dan kemampuan karyawan.

Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan karyawan. Oleh karena itu dalam usaha menegakkan suatu kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain kedisiplinan bukan hanya sekedar kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat smenunjang tujuan perusahaan.Selain harus menunjang tujuan perusahaan,maka kedisiplinan yang harus ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan dari para karyawan.

Dengan kata lain jangan menyuruh karyawan mengerjakan sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian maka aturan yang kita keluarkan apalagi disertai dengan ancaman hanya akan tiggal di atas kertas. Dan ini akan mengurangi kewibawaan dari pimpinn itu sendiri. Dengan demikian perusahaan harus meneliti terlebih dahulu peraturan itu sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.

2.1.4. Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Murti dan Srimulyani (2013:12) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja atau sikap kooperatif. Menurut Prawirosentono dalam Tampubolon (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Selanjutnya, menurut Payaman dalam Arianty (2014) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Wahyuni, dkk (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus di capai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Berdasarkan penjelasan dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh kaeyawan. Kinerja tinggi karyawan akan membuat perusahaan lebih cepatdan mudah mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2001:68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang di hadapi.

c) Memiliki tujuan yang realitas.

d) Memiliki rencana kerja yang menyuluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

e) Memanfaatkan umpan balik *(feed back)* yang konkrit dalam seluruh kegiatan yang di lakukannya.

f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

2.1.4.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2006:113) tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

2.1.2.6.1. Kemampuan Individual

a) Bakat
b) Minat
c) Factor kepribadian
d) Tingkat Usaha Yang Dicurahkan
e) Motivasi
f) Etika kerja
g) Kehadiran
h) Rancangan tugas

2.1.2.6.2. Dukungan Organisasi

a) Pelatihan dan Pengembangan
b) Peralatan dan Teknologi
c) Standar Kinerja
d) Manajemen dan Rekan Kerja

Kinerja seseorang pegawai akan baik apabila :

a) Mempunyai keahlian yang tinggi.

b) Kesediaan untuk bekerja.

c) Lingkungan kerja yang mendukung.
d) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motifasi kerja, di siplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

Menuut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat di ukur melalui indikator - indikator sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja Adalah Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran atau kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau instansi.

2.1.4.2 Aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2018) mengemukakan bahwa dengan 2 aspek utama dari persepsi dukungan organisasi yang digunakan dalam pengukuran, yaitu :

2.1.4.2.1 Penghargaan atas kontribusi karyawan (*valuation of employe contribution*), yaitu

penghargaan perusahaan atau organisasi terhadap upaya yang telah dilakukan karyawan yang mana dapat ditunjukkan melalui pengakuan dan rekognisi, gaji dan promosi, dan akses informasi atau bentuk lainnya yang diperlukan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaanya dengan baik.

2.1.4.2.2 Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (*care about employe well – being*), kepedulian atau perhatian yang dimaksud dalam aspek ini dapat berupa perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, mendengarkan pendapat, saran atau keluhan dari karyawan dan memperhatikan pekerjaan karyawan.

2.1.4.3 Dampak Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap beberapa variabel, berikut menurut peneltian antara lain :

a. Intensi turnover

Penelitian , (Mathias dan Madden, 2015) menujukkan bahwa terdapat hubungan negatif persepsi dukungan organisasi dengan intensi *trunover*. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa perasaan dihargai oleh organisasi yang dirasakan karyawan membuat mereka membalasnya dengan cara yang positif kepada organisasi.

b. Kesejahteraan kerja

Persepsi dukungan organisasi memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan kerja karyawan (Imtiaz, Farooq, Hashmi & Aain, 2018). Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi positif lebih percaya diri dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan masing – masing yang mengarah pada kepuasan. Sehingga seketika karyawan merasa ia didukung oleh organisasi maka ia akan semakin puas pada pekerjaannya.

c. Komitmen kerja

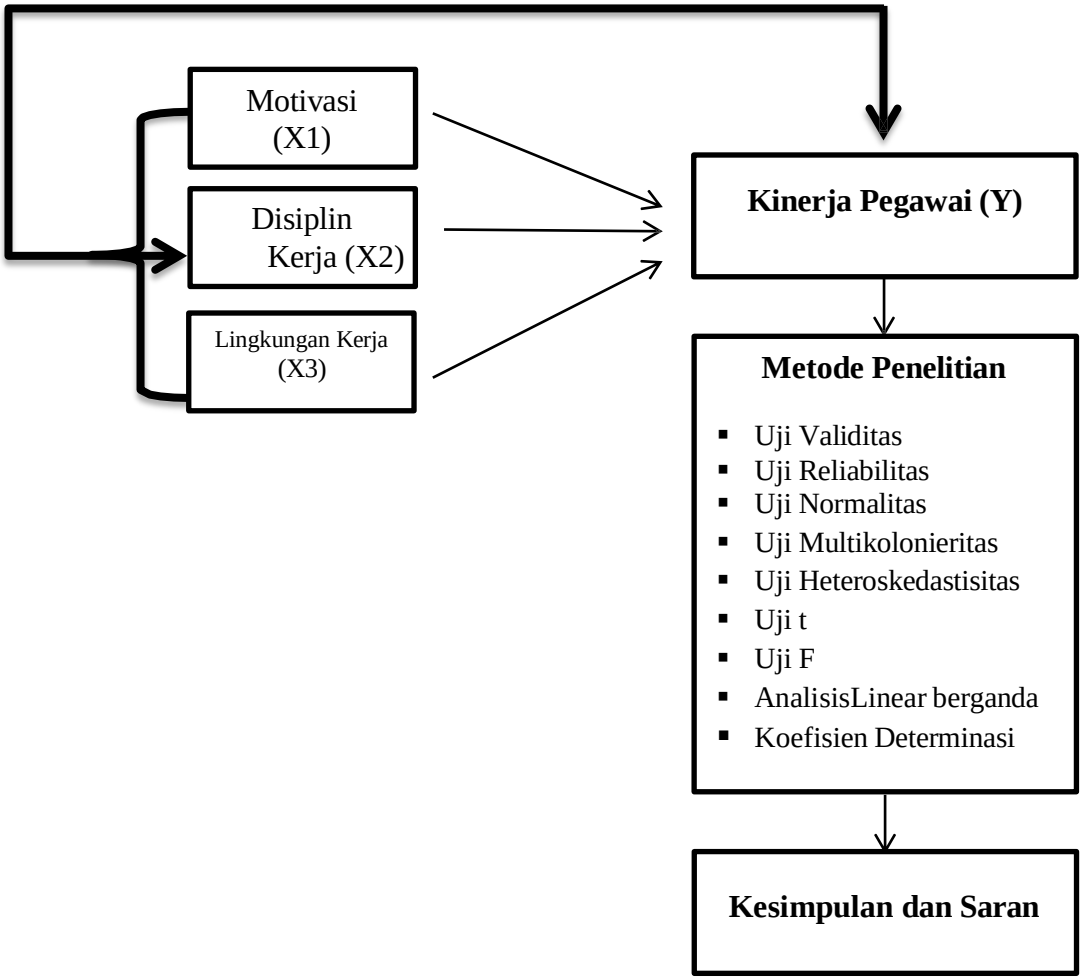
Penelitian (Riggle, Solomon dan Arsis, 2015) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen kerja karyawan. Dengan memenuhi tuntutan sosial – emosional, persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan hubungan karyawan dengan organisasi yang pada akhirnya dapat menghasilkan komitmen organisasi afektif yang unggul.

2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

Kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang membuahkan hipotesis (Sugiyono,2010:92). Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas, maka pengaruh dari masing-masing variabel tersebut dapat digambarkan dalam model paradigma seperti yang ditunjukan pada gambar 2.2 dibawah ini:

Gambar 2.1

Model Kerangka Pemikiran Penelitian



2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2010:38). Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis

dalam penelitian ini adalah:

Berdasarkan pada kajian yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis, maka hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $o_1 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

   Ha1 $\neq$ 0; ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
2. $Ho_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

   $Ha_2 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
3. $Ho_3 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

   $Ha_3 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
4. $Ho_{1,2,3} = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. $Ha_{1,2,3} \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelititan

Ruang lingkup sangat membantu keefektifan berjalannya sebuah penelitian. Tanpa adanya ruang lingkup penelitian yang jelas, penelitian tidak akan berjalan dengan tepat dan sebuah penelitian akan mengalami waktu yang lebih lama karena tidak adanya sebuah batasan.

Ruang Lingkup Penelitian ini adalah menganalisa pengaruh motivasi kerja, lingkungan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kab. Deli Serdang

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian Ini Dilakukan Pada Badan Pusat Statistik Kab. Deli Serdang

3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan/ dilaksanakan dari bulan Mei 2024 sampai dengan sesuai dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu								
		Mei 2024	Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025	Apr 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juni 2025	Juni 2025
1	Pengajuan Judul									
2	Penyusunan Proposal									
3	Bimbingan Proposal									
4	Seminar Proposal									
5	Pengumpulan Data									
6	Analisis data									
7	Bimbingan Skripsi									
8	Meja Hijau									

3.3 Metode Pengambilan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder.

3.3.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber, dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden, meliputi identitas dan tanggapan responden. Pengertian kuesioner adalah teknik terstruktur untuk memperoleh data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan, tertulis, atau verbal yang dijawab oleh responden (Sugiyono, 2011).

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memebrikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen

(Sugiyono, 2011). Data sekunder umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan gambaran pelengkap, ataupun untuk diperoses lebih lanjut.

3.4 Metode Penentuan Sampel

3.4.1. Populasi

Sugiyono (2009:80) mengemukakan bahwa "populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Menurut Sugiyono (2009:62) sampel adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi." Untuk Populasi didalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai badan pusat statistik kab. Deli serdang yang berjumlah 52 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:62) sampel adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Dalam hal ini, peneliti menggunakan teknik probability sampling yang mana penentuan sampel memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *probability sampling* ini terdiri dari teknik *simple random sampling*, *sistematis sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling* dan *cluster sampling*. Dari beberapa jenis *probability sampling* tersebut, penulis menggunakan *simple random sampling*, yang mana sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkat pendidikan), agama, *gender*, ataupun jabatan yang ada dalam populasi.

Teknik ini pada umumnya digunakan pada populasi yang sampelnya bersifat homogen (sejenis). Setiap unit sampling sebagai unsur populasi terkecil dan memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau mewakili populasi.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

$$n = \frac{N}{1+ N (e^2)}$$

Keterarangan :

N : Ukuran Populasi n : Ukuran Sampel

e : Margin of Error/Tingkat Kesalahan

$$n = \frac{52}{1+52(0,1^2)}$$

n = 34,21 dibulatkan menjadi 35

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh ukuran sampel *representative* yang diperlukan peneliti adalah sebanyak 35 orang

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Untuk melakukan uji kualitas data atas primer ini, maka peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas.

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang

digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kelayakan butir- butir dalam daftar pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Correlated item-Total Correlation dengan nilai r table, untuk degree of freedom (df)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan alpha = 0,5. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Imam Ghozali, 2016:53)

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar- benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,70 (Imam Ghozali, 2016:48).

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengiktui distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. (Ghozali,2016:160)

Dengan melihat normal probality plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka gari yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali:2016:161)

Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik Kolmogorov- Smirnov (K-S). Jika nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov- Smirnov lebih dari 0,05 berarti data normal. (Ghozali,2016:164)

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena VIF = 1/Tolerance). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance $\leq$ 0,10 atau sama dengan nilai VIF $\geq$10.

(Ghozali,2016:105-106)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplots* dan menggunakan Uji Glejser. Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang sangat signifikan oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan Uji Glejser. (Ghozali,2016:139-141)

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pabila hasil dari uji Geljser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya. (Ghozali, 2016:143)

3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi linear berganda (Suharyadi dan Purwanto, 2009:210)

Berikut ini model persamaan regresi linear berganda menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012:224)

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Disiplin Kerja

b1 = Koefisien Motivasi

b2 = Koefisien Lingkungan Kerja

b3 = Koefisien Disiplin Kerja

e = Standar Kesalahan

3.8 Koefisien Determasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97)

3.8.1. Uji Statistik (Uji Parsial)

Pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.

Apakah jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan 5%, maka H_0 dapat ditolak. Emmbandingkan nilai t table, kita menerima Ha yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2016:98-99)

Penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau *two tail test* yaitu suatu uji yang mempunyai daerah penolakan H_0 yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah biasa digunakan (=) atau (≠) ini menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan dua arah. (Suharyadi dan Purwanto, 2009:88-98)

3.8.2. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Apabila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (Afandi 2016 Hal.18)	Balas Jasa	Likert
	Kondisi Kerja	
	Fasilitas Kerja	
	Prestasti Kerja	
	Pengakuan Dari Atasan	
	Pengakuan Itu Sendiri	

Tabel 3.3

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2010)	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan yang baik memberikan kelancaran dalam bekerja	Likert
		Suhu udara lingkungan kerja memberikan kenyamanan kerja bagi karyawan	
		Warna Ruangan Kerja memiliki dampak positif terhadap pekerjaan	
		Karyawan memiliki ruangan kerja yang nyaman	
		Karyawan merasa aman berada di tempat kerja	
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	
		Karyawan merasa aman di tempat kerja	

Tabel 3.4

Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (Afandi 2016 Hal.10)	Masuk Kerja Tepat Waktu	Likert
	Penggunaan Waktu Secara Efektif	
	Tidak Pernah Mangkir / Tidak Bekerja	
	Mematuhi Semua Peraturan	
	Membuat Laporan Kerja Harian	
	Target Pekerjaan	

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dlakukan dan diolah untuk mengetahui "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai" (Studi Pada Badan Pusat Statistik kabupaten Deli Serdang)". Peneliti telah menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 11 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja), 10 pernyataan untuk variabel X1 (Motivasi Kerja), 10 perrnyataan untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja), dan 10 perrnyataan untuk variabel X3 (Disiplin Kerja) yang disebarkan kepada 52 pegawai Pada Badan Pusat Statistik kabupaten Deli Serdang. Identitas responden yang dinyatakan pada kuesioner penelitian adalah jenis kelamin, program,usia, pendidikan, lama masa bekerja Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

4.1.1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat diliat dari krakteristik responden adalah sebagai berikut :

1) Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Keterangan	Jumlah	Presentase
Pria	31	65,7%
Wanita	21	34,4%
Jumlah	**52**	**100%**

Sumber: data spss di olah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin pria berjumlah 31 atau 65,7% responden dan dengan jenis kelamin wanita dengan jumlah 21 atau 34,4% responden. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden dari peneltian ini di dominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin pria.

2) Karakterisitik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Keterangan	Jumlah	Persentase
<25 Tahun	2	2,9%
<25-32 Tahun	28	57,1%
32-45 Tahun	20	37,1%
>45 Tahun	2	2,9%
Total	**52**	**100%**

Sumber: data spss di olah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas terlihat bahwa responden dengan usia < 25 tahun berjumlah 2 atau 2,9% responden, responden dengan usia 25-32 tahun berjumlah 28 atau 57,1%, responden dengan usia 32- 45 tahun berjumlah 20 atau 37,1% responden, dan responden dengan usia > 45 tahun berjumlah 2 atau 2,9%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia dari 25-32 tahun.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4.3

Keterangan	Jumlah	Presentase
<2 Tahun	5	18,8%
> 2-10 Tahun	35	53,6%
10-40 Tahun	12	27,5%
Total	52	100%

Sumber: data spss di olah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas terlihat bahwa responden dengan masa kerja < 2 tahun berjumlah 5 atau 18,8% responden, responden dengan masa kerja >2-10 tahun berjumlah 35 atau 53,6%, responden dengan masa kerja 10-40 tahun berjumlah 12 atau 27,5% responden. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Keterangan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	-	-
D/D2/D3	2	2,9%
S1	40	78,7%
S2	8	15,5%
S3	2	2,9%
Total	52	100%

Sumber: data spss di olah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas terlihat bahwa responden dengan lulusan D1/D2/D3 berjumlah 2 atau 2,9% responden, responden dengan lulusan S1 berjumlah 40 atau 2,9% responden, responden dengan lulusan S2 berjumlah 8 atau 15,5% responden, dan responden dengan lulusan S3 berjumlah 2 atau 2,9% responden Maka, dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan Strata 1 (S1).

4.2 Uji Validasi

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan dengan menggunakan *Correlated Item Total Corelation*. Dalam pengujian ini menggunakan 30 responden untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung (tabel *Correlated Item Total Correlation* > *r tabel* (tabel *productmoment*) atau bernilai positif. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil sebagai berikut :

1) Variabel Motivasi

Tabel 4.5

Validitas Motivasi

Items	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,692	0,361	Valid
2	0,474	0,361	Valid
3	0,740	0,361	Valid
4	0,549	0,361	Valid
5	0,669	0,361	Valid

6	0,516	0,361	Valid
7	0,704	0,361	Valid
8	0,413	0,361	Valid
9	0,537	0,361	Valid
10	0,490	0,361	Valid
11	0,684	0,361	Valid
12	0,636	0,361	Valid
13	0,392	0,361	Valid

Sumber: data spps di olah oleh peneliti

Berdasarkan pada Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel kompensasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikasi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

2) Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.6

Validitas Disiplin Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,779	0,361	Valid
2	0,670	0,361	Valid
3	0,685	0,361	Valid
4	0,727	0,361	Valid
5	0,903	0,361	Valid
6	0,664	0,361	Valid
7	0,629	0,361	Valid

8	0,701	0,361	Valid
9	0,786	0,361	Valid
10	0,856	0,361	Valid
11	0,632	0,361	Valid
12	0,705	0,361	Valid
13	0,634	0,361	Valid
14	0,737	0,361	Valid
15	0,576	0,361	Valid
16	0,736	0,361	Valid

sumber: data spss di olah oleh peneliti

Berdasarkan pada Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel disiplin kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

3) Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.7

Validitas Lingkungan Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,752	0,361	Valid
2	0,715	0,361	Valid
3	0,795	0,361	Valid
4	0,698	0,361	Valid
5	0,720	0,361	Valid
6	0,731	0,361	Valid

7	0,645	0,361	Valid
8	0,733	0,361	Valid
9	0,845	0,361	Valid
10	0,702	0,361	Valid
11	0,439	0,361	Valid
12	0,576	0,361	Valid
13	0,661	0,361	Valid
14	0,842	0,361	Valid

sumber: data spss di olah oleh peneliti

Berdasarkan pada Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel disiplin kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

4) Variabel Kinerja

Tabel 4.8

Validitas Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,459	0,361	Valid
2	0,624	0,361	Valid
3	0,623	0,361	Valid
4	0,664	0,361	Valid
5	0,661	0,361	Valid

6	0,809	0,361	Valid
7	0,514	0,361	Valid
8	0,584	0,361	Valid
9	0,486	0,361	Valid
10	0,660	0,361	Valid

sumber: data spss di olah oleh peneliti

Berdasarkan pada Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel disiplin kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

4.2.1 Uji Reabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Imam Ghozali, 2016:48).

Tabel 4.9

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	**Cronbach Alpha**	**N of Items**
Motivasi	0,884	13
Disiplin Kerja	0,942	16
Lingkungan Kerja	0,937	14
Kinerja	0,879	10

sumber: data di olah oleh penulis

Tabel di atas dapat dilihat bahwa 4 variabel utama yaitu Motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki cronbach alpha > daripada 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah reliabel.

4.2 Deskripsi Statistik

1) Motivasi

Pada kuesioner terdapat 13 pernyataan yang merepresentasikan indikator-indikator yang terkait dengan variabel motivasi, berikut dilampirkan jawaban yang diberikan oleh responden.

Tabel 4.10

Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi

No.	**Pernyataan**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
		SS	**S**	**R**	**TS**	**STS**
1	Hasil prestasi kerja yang saya hasilkan mendapatkan pujian dan apresiasi dari rekan kerja	22,86%	62,86%	10%	0%	4,29%
2	Saya memiliki peluang dan kesempatan yang sama dengan pegawai lainnya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya terkait dengan tugas-tugas kerja	24,29%	61,43%	11,43&	2,86%	0%
3	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dari pemerintah	30%	52,85%	10%	7,14%	0%

4	Hasil kerja yang optimal selalu menjadi fokus saya menyelesaikan suatu tugas	32,86%	62,86%	4,29%	0%	0%
5	Hasil kerja saya menjadi acuan bagi rekan kerja	21,43%	58,57%	15,71%	1,43%	2,86%
6	Saya dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan oleh atasan / kepala	35,71%	54,29%	8,57%	1,43%	0%
7	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	48,57%	45,71%	5,71%	0%	0%
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri	41,43%	57,14%	0%	1,43%	0%
9	Bekerja disini membuat kemampuan saya berkembang	38,57%	51,43%	5,71%	4,29%	0%
10	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya	28,57%	61,43%	10%	0%	0%
11	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	47,14%	51,43%	1,43%	0%	0%
12	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan/kepala	44,29%	51,43%	4,29%	0%	0%
13	Saya berkesempatan memberikan saran mengenai pekerjaan kepada sesama pegawai	25,71%	62,89%	8,57%	2,86%	0%

2) Disipin Kerja

Pada kuesioner terdapat 16 pernyataan yang merepresentasikan indikator-indikator yang terkait dengan variabel disiplin kerja, berikut dilampirkan jawaban yang diberikan oleh responden.

Tabel 4.11

Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
		SS	S	R	TS	STS
1	Perusahaan memberi tahu pegawai mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku	18,57%	77,14%	2,86%	1,43%	0%
2	Saya melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	27,14%	68,57%	4,29%	0%	0%
3	Saya diberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	30%	65,71%	1,43%	1,43%	0%
4	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan dan bidang saya	25,71%	70%	1,43%	1,43%	0%
5	Atasan berusaha menjadi tauladan bagi bawahannya	22,86%	74,29%	1,43%	1,43%	0%
6	Saya diberikan instruksi dan arahan oleh atasan dengan baik dan jelas	18,57%	77,14%	2,86%	1,43%	0%

7	Saya diberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan	27,14%	67,14%	2,86%	1,43%	1,43%
8	Saya merasa cukup dengan fasilitas yang perusahaan sediakan	30%	61,43%	7,14%	1,43%	0%
9	Saya diberikan saran oleh atasan dalam menyelesaikan masalah antar pegawai	32,86%	62,86%	4,29%	0%	0%
10	Atasan/ Kepala dapat bersikap adil dan bijak dalam menyelesaikan konflik antar pegawai	27,14%	68,57%	4,29%	0%	0%
11	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja	34,29%	57,14%	8,57%	0%	0%
12	Saya melaksanakan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	37,14%	61,43%	1,43%	0%	0%
13	Atasan mengawasi pekerjaan yang saya kerjakan	27,14%	61,43%	11,43%	0%	0%
14	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan arahan atasan	30%	68,57%	1,43%	0%	0%
15	Saya mendapatkan hukuman apabila melanggar peraturan perusahaan	28,57%	65,71%	4,29%	0%	1,43%
16	Saya diberikan hukuman yang dapat meningkatkan kualitas diri saya apabila melanggar peraturan	20%	58,57%	17,14%	1,43%	2,86%

3) Lingkungan Kerja

Pada kuesioner terdapat 14 pernyataan yang merepresentasikan indikator-indikator yang terkait dengan variabel lingkungan kerja, berikut dilampirkan jawaban yang diberikan oleh responden.

Tabel 4.12

Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
		SS	S	R	TS	STS
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai	20%	65,71%	14,29%	0%	0%
2	Saya merasa penerangan di ruang kerja sudah membuat saya bekerja dengan lancar	30%	61,43%	7,14%	1,43%	0%
3	Suhu udara ruang kerja menyejukkan sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja	32,86%	60%	5,71%	1,43%	0%
4	Saya mampu beradaptasi dengan suhu udara di ruang kerja saya dengan baik	34,29%	50%	11,43%	1,43%	2,86%
5	Tata warna ruangan sudah memberikan dampak positif dalam pekerjaan saya	35,71%	38,57%	25,71%	0%	0%
6	Saya merasa nyaman dengan tata warna di ruang kerja saya	18,57%	64,29%	12,86%	4,29%	0%
7	Saya memiliki ruangan kerja yang nyaman	31,43%	45,71%	18,57%	2,86%	1,43%

8	Saya memiliki ruang kerja yang bersih	31,43%	51,43%	12,86%	4,29%	0%
9	Saya merasa aman berada di tempat kerja	20%	71,43%	7,14%	1,43%	0%
10	Saya mengetahui prosedur penyelamatan diri dengan baik apa bila terjadi hal yang tidak diinginkan	28,57%	62,86%	7,14%	1,43%	0%
11	Saya menjaga hubungan dengan baik dengan rekan kerja	41,43%	57,14%	1,43%	0%	0%
12	Saya merasa diperlakukan dengan baik oleh rekan kerja	34,29%	62,86%	2,86%	0%	0%
13	Saya memiliki suasana kerja yang kondusif	24,29%	60%	11,43%	4,29%	0%
14	Saya memiliki ruang kerja yang tenang	27,14%	48,57%	15,71%	7,14%	1,43%

4) Kinerja

Pada kuesioner terdapat 10 pernyataan yang merepresentasikan indikator-indikator yang terkait dengan variabel Kinerja, berikut dilampirkan jawaban yang diberikan oleh responden.

Tabel 4.13

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja

No.	**Pernyataan**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
		SS	**S**	**R**	**TS**	**STS**
1	Saya berusaha dengan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	50%	47,14%	2,86%	0%	0%

2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan	58,57%	40%	1,43%	0%	0%
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dead line	34,29%	58,57%	5,71%	1,43%	0%
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	31,43%	65,71%	2,86%	0%	0%
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan cepat	38,57%	57,14%	4,29%	0%	0%
6	Saya berusaha menggunakan sumber daya dengan efektif	42,86%	52,86%	4,29%	0%	0%
7	Saya menjaga dan merawat fasilitas kantor dengan baik	37,14%	57,14%	4,29%	1,43%	0%
8	Saya menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan peraturan kantor	28,57%	70%	1,43%	0%	0%
9	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	41,43%	57,14%	1,43%	0%	0%
10	Saya bertanggung jawab dengan hasil dari pekerjaan yang saya lakukan	57,14%	41,43%	1,43%	0%	0%

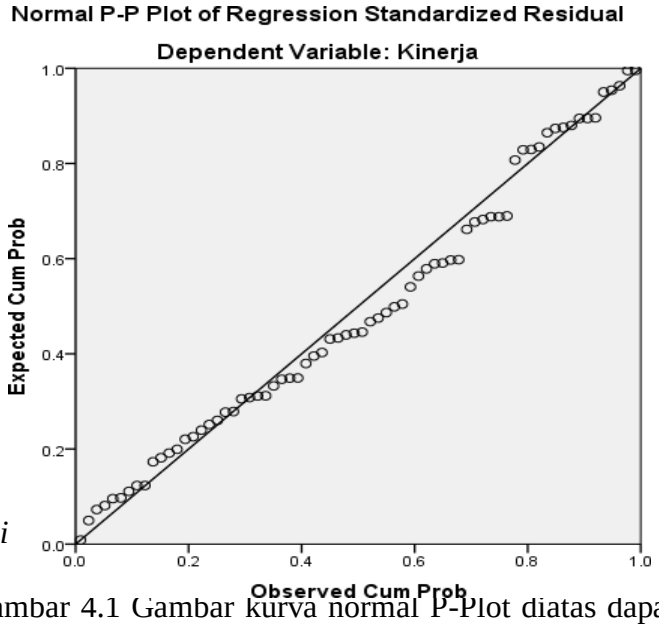
4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154).

1) Kurva Norma P-Plot

Gambar 4.1

Gambar Kurva Norma P-Plot



Sumber: data di

Dari Gambar 4.1 Gambar kurva normal P-Plot diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Pengujian menggunakan Kurva Normal P-plot dapat menyesatkan apabila jumlah data sedikit. Untuk itu diperlukan pengujian lebih akurat yaitu dengan metode non parametrik *one sample kolmogorov- smirnov* (*one sample* K-S). Jika nilai K-S signifikan maka residual tidak normal, tetapi jika K-S tidak signifikan maka residual terdistribusi secara normal. (Ghozali, 2012 : 174). Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4.14

Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			52
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.83338117
Most Extreme Differences		Absolute	.086
	Positive		.086
		Negative	-.048
Test Statistic			.086
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode *one-sample kolmogrov-smirnov test* dengan signifikansi 0,200 (*Asymp. Sig. (2-tailed*)) yang lebih besar dari 0,05, dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

4.3.1 Uji Multikonlineritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Model regresi dikatakan bebas

dari multikolinieritas apabila nilai VIF ≤ 10, dan nilai *tolerance* ≥0,1 (Ghozali, 2016: 103). Hasil pengujian VIF dan *Tolerance* dari model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.15

Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model	nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	ollinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.293	4.316		7.251	.000		
Motivasi	.239	.098	.355	2.445	.017	.473	2.112
Disiplin Kerja	-.158	.056	-.309	-2.832	.006	.842	1.188
Lingkungan Kerja	.173	.076	.327	2.290	.025	.489	2.044

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah dengan spss 22.0

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas terlihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF motivasi adalah 2,112, nilai VIF disiplin kerja adalah 1,188, dan nilai VIF lingkungan kerja adalah 2,044. Hal Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Dilihat dari nilai tolerance motivasi adalah 0,473, nilai tolerance disiplin kerja adalah 0,842, dan nilai tolerance lingkungan kerja adalah sebesar 0,489. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* ≤0,10 atau sama dengan nilai VIF

≥ 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dari penilaian tolerance karena memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

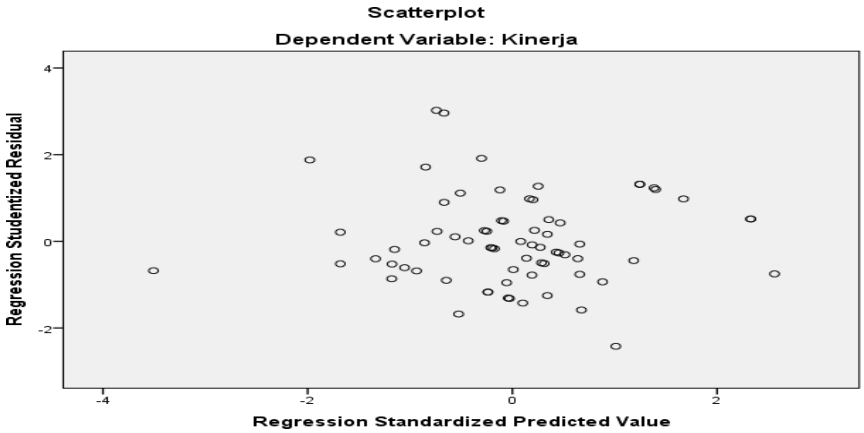
4.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

1) Uji Heterkedastisitas Secara Grafik

Gambar 4.2

Uji Heterkedastistias Scatterplot



Sumber: data diolah dengan spss 22.0

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diperdiksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized.* Hasil pengujian dengan metode *scatterplot* :

Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

2) Uji Heterokedastisitas Statistik

Uji glejser, yaitu pengujian yang mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Tabel 4.16

Uji Heterokedastisitas Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.865	2.584		2.656	.010
	Motivasi	-.005	.059	-.016	-.093	.926
	Disiplin Kerja	-.063	.033	-.246	-1.894	.063
	Lingkungan Kerja	-.002	.045	-.008	-.046	.963

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data diolah dengan SPSS 22.0

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen > 0,05, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi motivasi adalah 0,926, nilai signifikansi dari disiplin kerja adalah 0,063 dan nilai signifikansi dari lingkungan kerja adalah 0,963. Maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heteroskedastisitas terhadap data penelitian.

4.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

4.4.1. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Tabel 4.17
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.293	4.316		7.251	.000
Motivasi		.239	.098	.355	2.445	.017
Disiplin Kerja		-.158	.056	-.309	-2.832	.006
Lingkungan Kerja		.173	.076	.327	2.290	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS 22.0

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil hipotesis dalam pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.19

Berdasarkan pada Tabel 4.19 hasil uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a) Pengaruh Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Pada Tabel 4.19 nilai t hitung untuk Motivasi sebesar 0,017 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,445. Maka diketahui t hitung (2,445) > t tabel (1,998) dan nilai signifikan 0,017 < 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja diterima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya secara persial terdapat pengaruh yang siignifikan antara motivasi terhadap kinerja

b) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pada Tabel 4.18 nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar 0,006 sedangkan nilai t tabel sebesar -2,832. Maka diketahui t hitung (-2,832) < t tabel (1,998) dan nilai signifikan 0,006 < 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja ditolak (H_a ditolak dan H_o diterima), artinya secara persial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Pada Tabel 4.18 nilai t hitung untuk lingkungan kerja sebesar 0,025 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,290. Maka diketahui t hitung (2,290) > t tabel (1,998) dan nilai signifikan 0,025 < 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja diterima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

4.4.2. Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Tabel 4.18

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regressio n	285.336	3	95.112	11.332	.000[b]
Residual	553.935	66	8.393		
Total	839.271	69			

A. Dependent Variable: Kinerja
B. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: data diolah dengan SPSS 22.0

Uji Statistik F menunjukan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji statistik F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel independen yang diuji pada tingkat signifikan 5%.Hasil uji koefisien signifikan simultan dapat dilihat pada Tabel 4.20 . Nilai F hitung yang diperoleh 11,332 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,74 maka dapat diketahui nilai F hitung 11,332 > F tabel 2,74 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan < dari 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja di PT Finnet Indonesia. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian persyaratan analisis klasik dasar regresi yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlibat di dalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikansi model dan interpretasi model regresi.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.19

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.293	4.316		7.251	.000
	Motivasi	.239	.098	.355	2.445	.017
	Disiplin Kerja	-.158	.056	-.309	-2.832	.006
	Lingkungan Kerja	.173	.076	.327	2.290	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS 22.0

$$\mathbf{Y= 31,293 + 0,239\ X_1 + (-0,158\ X_2) + 0,173\ X_3 + e}$$

Dimana :

Y =Kinerja

X_1 =Motivasi

X_2 =Disiplin Kerja

X_3 =Lingkungan Kerja

E =Tingkat Kesalahan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 22 diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 31,293 artinya jika variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) adalah 0, maka kinerja karyawan yang dihasilkan nilainya adalah 31,293 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.

2. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,239 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel motivasi (X1) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) karyawan PT Finnet Indonesia sebesar 0,239 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar -0,158 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja (X2) sebesar satuan, maka akan terjadi penurunan kinerja (Y) karyawan PT Finnet Indonesia sebesar -0,158 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,173 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) karyawan PT Finnet Indonesia sebesar 0,173 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

5. Hasil ini sesuai dengan penelitian Agung Setiawan (2013) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang) yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan hasil uji regresi variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.1. Hasil Koefisien Determasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen(Ghozali, 2016).

Tabel 4.20

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.583[a]	.340	.310	2.897

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: data diolah dengan SPSS 22.0

Dengan diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,310. Hasil ini berarti variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja hanya menjelaskan sebesar 31,0% terhadap variabel dependen yaitu kinerja sedangkan sisanya sebesar 69,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

5.1.1 Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik kabupaten Deli Serdang.

5.1.2 Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Badan Pusat Statistik kabupaten Deli Serdang.

5.1.3 Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Badan Pusat Statistik kabupaten Deli Serdang.

5.1.4 Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi, lingkungan kerja disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik kabupaten Deli Serdang.

5.2 Saran

5.3.1 Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran sebagai masukan atau pertimbangan untuk di masa yang akan datang, sebaiknya Peneliti selanjutnya menambah atau menggunakan variabel-variabel bebas lainnya di luar model penelitian ini. sehingga dapat nantinya dapat memberikan penjelasan yang lebih rinci tentang apa saja yang yang menyangkut ataupun yang

mempengaruhi dalam kinerja pegawai. Penulis juga merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar lebih baik lagi dalam segi pengolahan data maupun teori sehingga hasil penelitian lebih baik dan sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). PeranMediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 1–15.

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Cv. Budi Utama.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Cetakan ke satu ed.). Riau: Zanafa.

Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *Vol 14*(2), 144–150.Arep, Ishak, & Tanjung, H. (2004). *Manajemen Motivasi*. PT Grasindo.

Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya, Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Cv. Jakad Publishing.

Bahri, S., & Afandi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 235–246.

Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan*.

Lembaga Penelitian Dan Penulis Ilmia Aqli.

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan*. *1*(1), 209–218.

Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*, *2*(1), 833–842.

Dharma, S. (2009). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Danpenerapannya*. Pustaka Pelajar.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23",*Universitas Diponegoro, Semarang, 2016.

Hasibuan, M & Maisarah, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, *1*(1), 71–80.Hamid, N. (2003). Manajemen SDM. Yogyakarta : Gajah Mada University.

Handayani, S., & Daulay, R. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In Pt.Xyz Medan. *Journal Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, *2*(1), 808–815.

Harahap, F. S., & Satria, T. (2020). Pengaruh Motivasi, Disipin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, *3*(1), 124.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 107–119.

Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.

Fahmi, M., & Sanika, F. (2019). The Influence Of Leadership And Work Discipline Towards Employee Performance At Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Proceedings Of The 5th International Conference Of Project Management (Icpm) Yogyakarta 2019*, 161–167.

Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *17*, 1.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, *1*(1), 27–34.Jufrizen,

J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Fakultas Ekonomi dan Bisnis *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, hal 405 - 424. Jufrizen,

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66–79.

Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. 841–856.

Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. In Jurnal Sains Manajemen (Vol. 7, Issue 1, pp. 35–54).

Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Press.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Umsu Press.

Jin, M. H., & McDonald, (2017). Understanding Employee Engagement in the Public Sector: The Role of Immediate Supervisor, Perceived Organizational Support, and Learning Opportunities. *American Review of Public Administration*. https://doi.org/10.1177/0275074016643817

Khair, H., Bismala, L., Arianty, N., & Pratami, L. (2016). *Manajemen Strategi.*Umsu Press.

Lestari, E. T. (2020). *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi*. Cv Budi Utama. Logahan, & Marcellinus, J. (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja*. Tarakanita.

Minarsih, M. M., Fathono, A., & Sutrisno. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Jurnal Of Management*, *2*(2), 1–12.

Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, *2*(2), 215–228. https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97

Nurdiansyah, W. (2009) Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisational, Studi pada Aparatur Pemerintah Desa, Kab. Batang. Tesis, Program Pasca Sarjana Mangister Manajemen Universitas STIKUBANK Semarang.

Onsardi, & Putri, S. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *2*(1), 1–43.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.

Robbin, S. (2008). *Organisasi, Jilid I Dan Ii Lih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja.*Prenhallindo.

Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *26*(2), 1–8.

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. 419–428.

Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitan Administrasi*. Alfabeta.

Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke 1 ed.). Jakarta:

Pernada Media Group.

Sutrsino, E. (2010). *Budaya Organisasi* (Edisi Ke 1 cetakan ke dua ed.). Jakarta: Prenada Media Group

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. PT.Revika Aditama.

Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 104–116.