

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TELKOM AKSES KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (Sm)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NAMA : JOKO BAGUS SUTRISNO

NPM : 1905160579

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Rabu, Tanggal 13 September 2023, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **JOKO BAGUS SUTRISNO**
N P M : **1905160579**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES KOTA MEDAN**

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(RAHMAD BAHAGIA SE, M.Si.)

Penguji II

(NADIA IKA PURNAMA, SE., M.Si.)

Pembimbing

(Dr. Ir. Hj. R.SABRINA, M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : JOKO BAGUS SUTRISNO
N P M : 1905160579
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM AKSES MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si

Diketahui/Disetujui

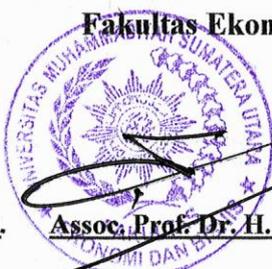
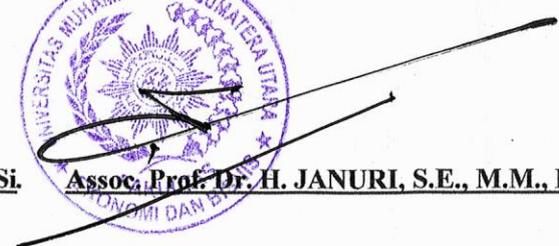
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



**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 SKRIPSI

Nama Lengkap : Joko Bagus Sutrisno
N.P.M : 1905160579
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Ir.Hj.R.Sabrina M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 4	Uraikan makna konsep & prosedur data variabel secara ringkas - uraian sistematika & penomoran bab & sub bab - cek kembali hasil pengolahan data utk mengambil kesimpulan	25/8-23	
Bab 4	- Beri penekanan terhadap makna konsep & hasil (tabel) data sumber variabel/indikator - cek dan pastikan kesimpulan dari data hasil penelitian & menyimpulkan hasil uji hipotesis	29/8-23	
Bab 4 - 5	- Pembahasan agar menambatkan hasil penelitian terdahulu - Saran agar disesuaikan dgn kesimpulan		
Bab 4	- Hasil penelitian yg benar & ditulis dgn - Pembahasan yg mendalam dgn hasil - Perhatian, metode analisis data yg sesuai dgn pengujian, kesimpulan (bisa ditambahkan)	29/8-23	
Bab 5	- Saran agar dipertegas dan sesuai dgn kesimpulan		
Daftar Pustaka	- Daftar pustaka agar dilampirkan dan sudah sesuai dgn pedoman penulisan daftar pustaka	bers 2/19-23	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Setuju utk maju ke sidang	29-23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Agustus 2023
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Ir.Hj.R.Sabrina M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Joko Bagus Sutrisno
NPM : 1905160579
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pemyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. Juni 2023

Pembuat Pernyataan



JOKO BAGUS SUTRISNO

NB :

- Surat Pemyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES KOTA MEDAN

Joko Bagus Sutrisno

Program studi: Manajemen

E-mail: jokobagussutrisno7@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Kota Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Kota Medan divisi Daman dan SDI yang berjumlah 47 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Teknik angket (kuesioner). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier berganda Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan program software SPSS (versi 26). Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Kota Medan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Kota Medan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Kota Medan. Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Kota Medan

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELKOM ACCESS TO MEDAN CITY

Joko Bagus Sutrisno

Study program: Management

Email: jokobagussutrisno7@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of motivation on employee performance, to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance, to determine and analyze the influence of the work environment on employee performance at PT. Telkom Access Medan City. The approach used in this research is a associative and quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Telkom Access Medan City in division Daman and SDI totaling 47 people using a saturated sample. Data analysis techniques in this study using a questionnaire technique (questionnaire). Data collection techniques in this study used the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Hypothesis Testing (t test and F test), and the SPSS software program (version 26). Partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom Access Medan City. Partially work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom Access Medan City. Partially the work environment has a negative and not significant effect on employee performance at PT. Telkom Access Medan City. While simultaneously this research proves that work motivation, work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom Access Medan City

Keywords: motivation, work discipline, work environment and employee performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan keridhoan yang diberikan kepada penulis sehingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Kota Medan”**.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Sarjana Ekonomi Pogram Studi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uiversitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran bersifat konstruktif.

Dalam kesempatan ini penulis terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Agus Prayitno dan Ibunda Eliyawida yang telah mendoakan, mensupport, memberikan semangat dan segala fasilitas untuk memenuhi kebutuhan penulis, serta pengorbanan yang telah dicurahkan untuk penulis dengan ketulusan dan keikhlasan yang sangat berarti bagi penulis. Penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. H. Januri, S.E., MM., M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si**, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si**, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si**, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu **Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si**, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
9. Pimpinan dan seluruh Staf karyawan PT Telkom Akses Medan yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Dan semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

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

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Wassalammualaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, September 2023
Penulis

Joko Bagus Sutrisno
NPM : 1905160579

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	5
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.6.2 Manfaat Praktis	6
BAB 2 Kajian Pustaka	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.3 Tujuan Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.4 Tolak Ukur Kinerja.....	10
2.1.1.5 Penilaian Kinerja.....	11
2.1.1.6 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Motivasi	12
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	12
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	13
2.1.2.3 Tujuan Motivasi.....	14
2.1.2.4 Indikator Motivasi	15
2.1.3 Disiplin Kerja.....	16
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin	17
2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin	17

2.1.3.4 Indikator Disiplin.....	20
2.1.4 Lingkungan Kerja	20
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.1.4.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	21
2.1.4.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	22
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	23
2.2 Kerangka Konseptual	25
2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.2.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3 Hipotesis.....	28
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Pendekatan Penelitian.....	29
3.2 Definisi Operasional.....	29
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.4 Populasi dan Sampel.....	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.5.1 Wawancara	33
3.5.2 Studi Dokumentasi	34
3.5.3 Kuesioner (Angket)	34
3.6 Teknik Analisis Data	36
BAB 4 HASIL PENELITIAN	41
4.1 Hasil Penelitian	41
4.2 Pembahasan.....	63
BAB 5 PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	66
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	67

DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Table 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	30
Table 3.2 Indikator Motivasi Kerja.....	30
Table 3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	31
Table 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	32
Table 3.5 Jadwal penelitian.....	32
Table 3.6 Daftar Karyawan PT. Telkom Akses Medan Disivi Daman Dan SDI.....	33
Table 3.7 Skala Likert.....	34
Table 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Table 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	42
Table 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
Table 4.5 Skor Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	43
Table 4.6 Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja.....	45
Table 4.7 Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja.....	48
Table 4.8 Skor Angket untuk variabel Lingkungan Kerja.....	51
Table 4.8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirniv.....	53
Table 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Table 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	58
Table 4.11 Hasil Uji Statistik t (Parsial).....	59
Table 4.12 Hasil Uji Statistik F (simultan).....	61
Table 4.13 Hasil Uji Koefisien Reterminasi (R-Square).....	62

GAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F	39
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression standart residual	54
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram	55
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah atau BUMN. Dengan sumber daya manusia yang baik maka akan mendorong perusahaan semakin maju serta pula berkembang. Maka dari itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan berbagai usaha salah satunya meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu karyawan mencapai kinerja yang terbaik.

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaannya yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Jufrizen, 2018). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Demi mewujudkan kinerja yang baik terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi, disiplin kerja dan juga lingkungan kerja (Sutrisno, 2015, Mangkunegara, 2013, Bintaro dan Daryanto, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan (Jufrizen, 2018). Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan dengan

keadaan sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan berdampak pada kinerja yang meningkat. Menurut (Mangkunegara, 2013) motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan (Galingging & Farisi, 2021). Disiplin merupakan ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja. Menurut (Sutrisno, 2015) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Dengan kedisiplinan yang tinggi dalam sebuah organisasi atau perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuannya.

Selain faktor disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2017) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berkaitan dengan itu, (Bintaro dan Daryanto, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Dari uraian diatas motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor pendukung para karyawan dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya apabila motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja menurun akan membuat kinerja karyawan pada akhirnya dapat menyebabkan hasil kerja yang

tidak baik. Maka dari itu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT Telkom adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap dan terbesar di Indonesia. PT Telkom memiliki anak perusahaan yang salah satunya adalah Telkom Akses yang bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian Telkom Akses merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh rakyat Indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau. Dalam melaksanakan tugas dan juga fungsi Telkom Akses di wilayah medan memerlukan sumber daya manusia yang memadai baik dari kualitas dan kuantitasnya.

Adapun divisi Data Management (Daman) bertugas sebagai center point dimana masalah issue dilaporkan dan diatur secara terurut dan diorganisasikan. Dan divisi Survey Drawing Inventory (SDI) atau tim yang terdapat di perusahaan Telkom Akses yang bertugas sebagai divisi pembangunan berkelanjutan yang menangani untuk pembangunan dan perluasan jaringan di wilayah medan. Dalam hal ini penulis akan melakukan penelitian di PT Telkom Akses divisi Daman dan SDI.

Berdasarkan hasil riset awal pada PT Telkom Akses medan divisi Daman dan SDI dengan melakukan observasi langsung dan juga pengamatan serta melakukan beberapa wawancara kepada karyawan, peneliti memperoleh beberapa permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT Telkom Akses Medan belum optimal. Belum optimalnya kinerja karyawan PT Telkom Akses Medan diduga disebabkan oleh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kurang baik. motivasi kerja karyawan yang kurang baik, terlihat dari masih kurangnya semangat beberapa karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik dan kurangnya upaya karyawan untuk mengembangkan potensi dan kreativitas yang terdapat pada diri karyawan.

Disamping itu disiplin kerja karyawan juga belum baik terlihat dari masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menaati peraturan tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan dan penggunaan waktu kerja yang tidak efektif.

Begitu juga lingkungan kerja yang masih belum cukup kondusif, dimana

kebisingan akibat parkir yang terlalu dekat dengan ruang kerja, toilet yang dipakai umum kurang bersih, kantin terlalu sempit dibanding jumlah karyawan atau pengunjung. Selain itu beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya, sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan yang tidak rapi.

Berdasarkan permasalahan diatas terkait mengenai kinerja karyawan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Kinerja karyawan sudah termasuk baik namun belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh kinerja karyawan yang belum mencapai target.
2. Motivasi kerja yang kurang baik, terlihat dari kurangnya semangat karyawan mengerjakan tugas dengan baik dan kurang upaya atas kreatifitas dalam mengembangkan potensi diri.
3. Disiplin kerja yang kurang baik dimana masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menaati peraturan tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Lingkungan kerja yang masih belum kondusif dimana kebisingan akibat parkir yang terlalu dekat dengan ruang kerja, dan toilet yang dipakai umum kurang bersih, ruang kantin yang sempit, juga ruangan yang kurang penerangan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Medan”. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun dalam penelitian ini penulis membatasihanya pada motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian juga terbatas pada karyawan tetap PT Telkom Akses Medan Divisi Daman dan SDI.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah yang dijadikan objek penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?
2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?
4. Apakah Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan

1.6 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dari penelitian ini yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan teori mengenai perubahan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan pada bidang ilmu pengetahuan ekonomi manajemen sdm.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dunia kerja.
2. Dapat memberikan sumbangan pikiran mengenai motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan sehingga perusahaan dapat mengevaluasi secara menyeluruh.
3. Dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Tori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Trinaningsih dalam (Nasution & Lesmana, 2018) diartikan sebagai presentasi karya, pelaksanaan, prestasi kerja, hasil kerja seseorang. “Kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Jufrizen & Sitorus, 2021). Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki (Ananda, 2021).

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Menurut (Astuti & Prayogi, 2018) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan (Farisi et al., 2020).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Afandi & Bahri, 2020). Menurut (Syaripuddin, 2017). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman

dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Astuti & Suhendri, 2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat tidak tercapainya target atau tujuan perusahaan. Menurut (Farisi et al., 2020) kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Sedangkan menurut (Yusnandar & Nefri, 2020) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut (Silvya & Hasibuan, 2020) kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mencapai kinerja yang baik terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut (Mangkunegara, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan yaitu:

1. Fasilitas kantor
Fasilitas kantor merupakan sarana penunjang seorang karyawan dalam melakukan aktivitas dan menyelesaikan pekerjaannya.
 2. Lingkungan kerja
Lingkungan yang baik merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena hamper 80% karyawannya resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik.
 3. Prioritas kerja
Perusahaan perlu memberikan prioritas kerja yang jelas untuk karyawan.
 4. *Supportive Boss*
Sebagai atasan yang baik harus mampu dan mau mendengarkan pendapat dan pemikiran para karyawannya.
 5. Bonus
Karyawan akan merasa senang dan bersemangat jika pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan.
- Menurut (Sutrisno, 2015) ada empat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan antara lain :

1. Efektivitas dan Efisiensi dalam hubungannya dengan kinerja.
2. Otoritas dan tanggung jawab dalam organisasi.
3. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada setiap karyawan atau pegawai terhadap suatu peraturan yang dibuat oleh perusahaan.
4. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan sebuah organisasi

2.1.1.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut (Fahmi, 2014) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasikan pada kinerja.
3. meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

4. memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
5. mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun

2.1.1.4 Tolak Ukur Kinerja

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

1. Kualitas, meliputi tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
2. Kuantitas, jumlah pekerja yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

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

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketetapan waktu/*Timeliness*

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

4. Efektivitas Biaya/*Cost Effectiveness*

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

5. Kebutuhan akan *Supervisor*

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

2.1.1.5 Penilaian Kinerja

Menurut (Dessler, 2015) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan di masa lalu secara relative terhadap standard kinerjanya.

Menurut (Matris Dan Jakson, 2006) dalam (Sabrina, 2021) penilaian kinerja merupakan proses evaluasi karyawan dalam menyelesaikan tugas berdasarkan berbagai standar yang selanjutnya dikomunikasikan Kembali kepada mereka-mereka juga dapat disebut system perangsangan karyawan, evaluasi, tinjauan kerja serta penilaian hasil kerja.

Selanjutnya (Sabrina, 2021) juga menyampaikan penilaian kinerja merupakan sebuah prosedur yang mengikuti kriteria-kriteria berikut:

1. Penetapan standard kerja.
2. Penilaian prestasi sebenar pekerja berhubungan dengan standard kerja yang ditetapkan.
3. Maklum balas untuk pekerja memotivasi mereka agar meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih tinggi lagi.

Terdapat beberapa alasan mengapa penilaian kinerja perlu dilaksanakan:

- a. Penilaian memberikan informasi apakah promosi dan penetapan gaji karyawan dapat dilakukan.
- b. Evaluasi membuka kesempatan bagi atasan dan bawahan mengamati perilaku terkait kinerja karyawan.

2.1.1.6 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Janseen dalam (Tri & Titisari, 2020) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi:

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang

ditentukan.

2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Coopration*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Depend ability*, kesadaran untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*, hal ini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi. Indikator kinerja menurut Robbins dalam (Bintoro & Daryanto, 2017)

yaitu:

1. **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. **Kemandirian**
Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang member energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan (Jufrizen, 2018). Menurut (Tanjung, 2015) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi prilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Menurut (Nasution & Lesmana, 2018) Motivasi adalah sesuatu yang memulai suatu gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Menurut (Mujiatun, 2015) Motivasi kerja merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi internal) dan dapat timbul pula dari luar individu (motivasi eksternal) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dari para pegawai untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi diri. Menurut (Darmanto & Harahap, 2015) motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

Sedangkan menurut (Verianto, 2018) Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Menurut (Nurdin, 2018) motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Syaripuddin, 2017) motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Notoadmojo dalam (Sisvana Damayanti, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada lima yaitu:

1. Prestasi (*achievement*).

Prestasi merupakan wujud nyata kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang atas hasil atas usaha yang diperoleh dilakukan.

2. Penghargaan (*recognition*).

Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi dan/atau masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan, serta penghargaan dalam bentuk lainnya.

3. Tanggung jawab (*responsibility*).

Pengertian tanggung jawab adalah melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Tanggung jawab juga berarti siap menanggung segala risiko atas perbuatan sendiri.

4. Kesempatan untuk maju (*possibility of growth*).

Sejauhmana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karier di masa yang akan datang. Berfokus pada karir dibandingkan padakesempatan bekerja termasuk juga perkembangan pribadi, aplikasikemampuan baru, kesempatan mengembangkan diri, dan keamanan.

5. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Merupakan sumber kegembiraan dan sumber keengganan bagi pekerja untuk melakukannya.

Menurut (Kasman, 2021) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1. Faktor ekstern meliputi: gaya kepemimpinan atasan, lingkungan, kompetensi, tuntutan perkembangan organisasi dan pembinaan karir.
2. Faktor intern meliputi: kemampuan kerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok dan prestasi serta produktifitas kerja.

2.1.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto dalam (Andayani, 2020) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Adapun tujuan motivasi menurut Abdul Rahman (2010) adalah:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya motivasi akan berfungsi sebagai penentu cepat lambatnya suatu pekerjaan.
4. Motivasi berfungsi sebagai penolong untuk berbuat mencapai tujuan.
5. Penentu arah perbuatan manusia, yakni kearah yang akan dicapai.
6. Penyeleksi perbuatan, sehingga perbuatan manusia senantiasa selektif dan tetap terarah kepada tujuan yang ingin dicapai.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Ekhsan, 2019) yaitu:

1. Kebutuhan Terhadap Prestasi.

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2. Kebutuhan Terhadap Kekuasaan.

Merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain.

3. Kebutuhan Terhadap Afiliasi.

Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain, kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

Indikator Motivasi Kerja Menurut (Rawani, 2021)

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-Need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar dari manusia. Kebutuhan ini merupakan aspek survival yang berkaitan dengan kelangsungan hidup manusia. *Physiological needs* atau kebutuhan fisik yang perlu dipenuhi, antara lain minuman, makanan, tempat tinggal, dan lain-lain.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety-Need*)

Merupakan sesuatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungannya yang mereka tempati.

3. Kebutuhan Sosial (*Social-Need*)

Merupakan suatu kebutuhan kebersamaan yang berkaitan dengan hakikat manusia sebagai makhluk sosial.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-Need*)

Kebutuhan sosial, adalah suatu kebutuhan kebersamaan yang berkaitan dengan hakikat manusia sebagai makhluk sosial; dalam usaha pemenuhannya memerlukan keterlibatan dengan orang lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Need*)

Aktualisasi diri merupakan puncak kedewasaan dan kematangan diri seseorang. Hal ini ditandai dengan bagaimana seseorang bisa menyadari dan memanfaatkan berbagai potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan dalam hidup.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Nasution & Lesmana, 2018) disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk patuh dengan segala aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut (Puspita, 2020) disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok dalam organisasi sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Farisi et al., 2020) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut (Afandi & Bahri, 2020) disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.

Menurut (Ekhsan, 2019) adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut (Antika et al., 2021) disiplin kerja merupakan suatu kesadaran maupun kemampuan dalam mengendalikan perilaku dan menaati setiap peraturan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Nasution & Lesmana, 2018)

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut (Afandi, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya yaitu:

1. Faktor kepemimpinan.
Merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
2. Faktor system penghargaan.
Merupakan imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja.
3. Faktor Kemampuan.
adalah (*ability*) yaitu secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*)
4. Faktor balas jasa.
Merupakan upah dan gaji, bunga modal dan keuntungan.
5. Faktor keadilan.

Merupakan suatu ukuran keabsahan suatu tatanan kehidupan berbangsa bermasyarakat dan bernegara.

6. Faktor pengawasan.

Merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau, mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan sehingga apa yang direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan

7. Faktor sanksi hukuman.

8. Merupakan hukuman atas pelanggaran yang dilakukan karyawan dalam bentuk teguran, peringatan tertulis.

9. Faktor ketegasan.

Suatu keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi yang tidak mengambang dan berlarut-larut.

10. Faktor hubungan kemanusiaan.

Merupakan watak, tingkah laku, pribadi serta aspek-aspek kejiwaan lainnya yang terdapat dalam diri manusia yang menuju suatu kebahagiaan dan puas hati.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

4. Keberanian pimpinan dalam perusahaan.
Dengan adanya Tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 1. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 3. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan Nasib dan pekerjaan mereka
 4. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan meninformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun bawahan sekalipun.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin

Menurut (Sutrisno, 2013) tujuan disiplin yaitu:

1. Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.
2. Untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sendagurau atau pencurian
3. Mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.
4. Mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri

kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalas-malasan.

Menurut (Mangkunegara, 2013) bahwa tujuan dan manfaat ditegakkannya kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
2. Disiplin merupakan pembentukan perilaku.
3. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
4. Disiplin bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.3.4 Indikator Disiplin

Menurut (Afandi, 2021) indikator disiplin kerja karyawan yaitu:

1. **Masuk Kerja Tepat Waktu.**
Merupakan sebagai sikap professional kita terhadap tanggung jawab di perusahaan.
2. **Penggunaan Waktu Secara Efektif.**
Merupakan suatu hal yang dapat kita manage waktu dengan sebaik mungkin.
3. **Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja.**
Tidak pernah meninggalkan tugasnya sebelum selesai.
4. **Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan.**
Merupakan ketaatan kepada aturan yang telah ditetapkan.

Menurut (Hasibuan, 2016) indikator disiplin karyawan yaitu:

1. **Mematuhi semua peraturan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan**
karyawan diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. **Penggunaan waktu secara efektif waktu kerja yang diberikan diharapkan**
dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada dalam standard kerja dalam perusahaan.
3. **Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas tanggung jawab yang diberikan**
kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memilih tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tinggi kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Noah & Steve, 2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Menurut (Siagian & Khair, 2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

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

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

2.1.4.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

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

1. Suhu Udara

Merupakan panas atau dinginnya ruangan di lingkungan kerja

2. Kelembaban

Kelembaban berpengaruh atas kadar oksigen di dalam ruangan. Oleh karena itu, semakin lembab, kadar oksigen di dalam ruangan pun akan semakin sedikit.

3. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara berkaitan dengan jumlah oksigen didalam ruangan. Semakin baik sirkulasi udara, jumlah oksigen didalamnya akan semakin banyak.

4. Pencahayaan

Penerangan atau pencahayaan berpengaruh amat besar terhadap kenyamanan di perusahaan. Oleh sebab itu banyak perusahaan yang membuat jendela besar dengan sekatan jendela yang tipis.

5. Suara Bising

Suara bising merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan suara bising disebabkan oleh banyak hal antaranya adalah langkah kaki, mesin, dan pembicaraan. Suara bising akan berpengaruh pada ketenangan bekerja.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

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

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

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

1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun

dengan pertimbangan keselamatan kerja.

- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedia tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti tempat kantin baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh oleh karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

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

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

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

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

- 1) Lampu penerangan tempat kerja
Penerangan yang baik memungkinkan tenaga kerja melihat pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu.
- 2) Jendela tempat kerja
Perusahaan yang banyak memiliki jendela ampuh menciptakan kenyamanan dan membuat karyawan lebih segar di waktu-waktu produktif
- 3) Tata warna
Tata Warna adalah aspek penting untuk meningkatkan efisien kerja karyawan karena warna dapat menyebabkan rasa bahagia, sedih dan sebagainya selain itu warna juga memiliki dampak yang besar pada penerangan kantor.
- 4) Suhu udara
Panas atau dinginnya ruangan di lingkungan kerja
- 5) Kebisingan
Kebisingan merupakan bunyi yang tidak diinginkan dalam bekerja karena dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.

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

- 1) Keamanan kerja
Merupakan suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas/asset yang dimiliki, baik yang berada di dalam kantor maupun yang berada diluar lingkungan kantor
- 2) Penerangan
Penerangan atau pencahayaan berpengaruh amat besar terhadap kenyamanan di perusahaan. Oleh sebab itu banyak perusahaan yang membuat jendela besar dengan sekatkan jendela yang tipis.
- 3) Suhu udara
Panas atau dinginnya ruangan di lingkungan kerja
- 4) Suara bising
Suara bising merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, hal

ini dikarenakan suara bising disebabkan oleh banyak hal antaranya adalah langkah kaki, mesin, dan pembicaraan. Suara bising akan berpengaruh pada ketenangan bekerja.

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

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

Dari hasil uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan karena semakin banyaknya dorongan dan motivasi akan

meningkatkan karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja. Jika tidak adanya dorongan atau motivasi maka akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2021) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siswandi, 2016) dan (Jufrizen, 2018) menunjukkan bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian (Tanjung, 2015), (Nasution & Lesmana, 2018) dan (Prayogi et al., 2019) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian yang dilakukan (Yusnandar & Nefri, 2020) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap karyawan. Jadi disiplin kerja sangat berpengaruh apabila semakin baik tingkat disiplin kerja yang diperoleh, maka semakin banyak meningkat pula kinerja karyawan.

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

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

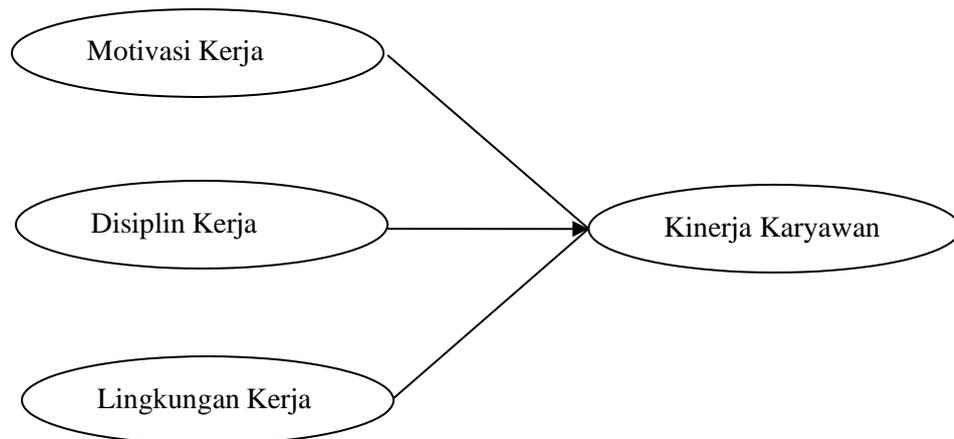
Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan

menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktifitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Siagian & Khair, 2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga beberapa penelitian lain yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Elizar & Tanjung, 2018), (Farisi & Fani, 2019), (Siagian & Khair, 2018), (Julita & Arianty, 2018). (Siahaan & Bahri, 2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Sidanti, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan, dimana jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik, maka apabila lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan kurang baik maka akan menurunkan kinerja karyawan.

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

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan diatas bahwa terdapat permasalahan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karyawan instansi tersebut perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan secara keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga nantinya tujuan PT Telkom Akses Medan bias tercapai sesuai visi dan misi dinas tersebut.



Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2018). Berdasarkan hasil teoritis dan empiris, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Medan.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Medan.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Medan.
4. Motivasi kerja, Disiplin kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

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

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

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

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja para karyawan pada PT Telkom Akses Medan. jenis data penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu berbentuk angka dengan menggunakan instrument formal, standart, dan bersifat mengukur.

3.2 Definisi Operasional

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

penelitian yang menjadi definisi operasionalnya adalah:

a. Kinerja (Y)

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Efektivitas
4.	Kemandirian

Sumber: (Bintoro, Daryanto, 2017)

b. Motivasi (X1)

Menurut (Tanjung, 2015) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

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

Tabel 3.2
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1.	Kebutuhan Fisiologis
2.	Kebutuhan Rasa Aman
3.	Kebutuhan Sosial
4.	Kebutuhan Penghargaan
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri

Sumber: (Rawani 2021)

c. Disiplin Kerja (X2)

Menurut (Puspita, 2020) disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok dalam organisasi sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

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

Tabel 3.3
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1.	Masuk Kerja Tepat Waktu
2.	Penggunaan Waktu Secara Efektif
3.	Tidak Pernah Mangkir Atau Tidak Kerja
4.	Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan

Sumber: (Afandi, 2021)

d. Lingkungan Kerja (X3)

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

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

Tabel 3.4
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1.	Keamanan Kerja
2.	Penerangan
3.	Suhu Udara
4.	Suara Bising

Sumber: (Sedarmayanti, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian : PT Telekomunikasi Akses Medan
 Alamat : Jl. Gaharu No.1 Medan
 Waktu Penelitian : Pada Bulan Maret 2023 s/d selesai

Tabel 3.5
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																								
2	Pra Riset					■	■	■	■																				
3	Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal																	■	■	■	■								
5	Revisi																					■	■	■	■				
6	Pengumpulan Data Penelitian																					■	■	■	■				
7	Pengolahan Data Penelitian																									■	■	■	■
8	Bimbingan Skripsi																									■	■	■	■
9	Siding Meja Hijau																												■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Arikunto, 2012) menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Telkom Akses divisi Daman dan SDI Medan yaitu sebanyak 47 karyawan tetap.

3.4.2. Sampel

Menurut (Arikunto, 2012) mengatakan bahwa “Apabila subjeknya kurang dari 100 maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Dengan demikian banyak sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 47 karyawan. Jadi pengambilan

sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Tabel 3.6
Daftar Karyawan tetap PT Telkom Akses Medan Divisi Data Management (Daman) dan SDI

No	Jabatan	Jumlah
1.	Team Leader	2
2.	Help Desk Logic	6
3.	Help Desk Service	11
4.	Help Desk Data	6
5.	Help Desk Fallout Data	10
6.	Teknisi	12
	Total	47 Karyawan

Sumber: PT. Telkom Akses Medan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian yaitu:

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik dilakukan dengan cara Tanya jawab. Wawancara ini dilakukan dengan karyawan atau responden dari perusahaan PT. Telkom Akses Medan.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dari dokumen, publikasi, buku dan referensi lain yang relevan.

3.5.3 Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden di PT. Telkom Akses Medan dengan menggunakan skala likert yang terdapat 5 opsi di dalamnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Skala Likert

No.	Pertanyaan	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

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

a. Uji Validitas

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

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

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

$\sum x_i y$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penarikan:

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

1. Suatu item instrument dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.
2. Suatu item instrument dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \geq 0,05$.

b.Uji Realiabilitas

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

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah variasi butir

σt^2 = variasi total

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

3.6 Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Regresi Linear Berganda

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

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

(Sugiyono,2018)

Dimana :

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

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

$X_1 X_2 X_3$ = Motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja

e = *error of the estimate*

Model persamaan regresi tersebut digunakan untuk menjelaskan arah hubungan dari variabel $X_1 X_2 X_3$ terhadap kinerja apakah berslope positif atau negatif. Jika harga koefisien beta (P_1 dan P_2) dari variabel bebas $X_1 X_2 X_3$ bernilai positif, maka kinerja akan semakin tinggi (bertambah), sebaliknya jika harga koefisien beta bernilai negative maka kinerja akan semakin rendah (berkurang).

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data menguji atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak yaitu melalui pendekatan

histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data distribusi normal apabila distribusi data tersebut melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal. (Siswadi, 2016)

b. Uji Multikolinearitas

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

1. Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki korelasi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
2. Jika koefisien antar variabel bebas kurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

1. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variable (X) secara individual terhadap variable terikat (Y). di dalam penguji uji t nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus $dk = n - k$ yang mana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variable, dengan tingkat signifikan 5% (0,05). Berikut ini ketentuan kriteria pengambilan keputusan pada uji t sebagai berikut.

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_a di terima, maka ada pengaruh signifikan antara variable x dan variable y pada $\alpha 0,05$ ($sig > 0,05$).

- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 di terima H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variable x dan y pada $\alpha 0,05$ ($sig > 0,05$).

b. Uji Simultan (Uji F)

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

1. Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

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

Sugiyono, (2018)

Keterangan :

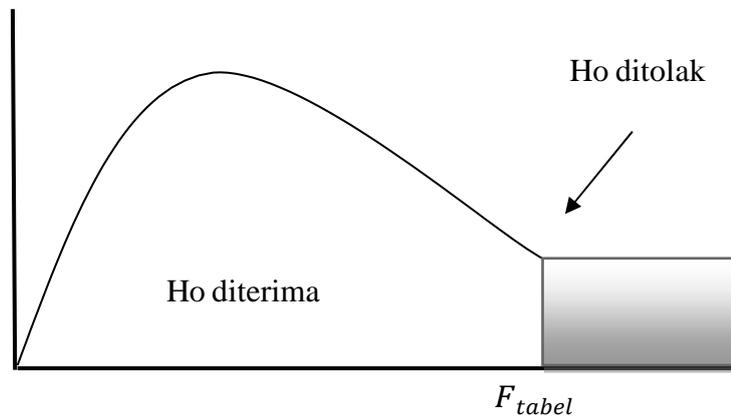
R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel independen (bebas)

n = Jumlah sampel

r^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

2. Koefisien Determinasi

Menurut Siswadi (2016) koefisien determinasi digunakan untuk mempengaruhi apakah ada pengaruh antara variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

D = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

100% = Persentase kontribusi

BAB 4

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X1, 8 pernyataan untuk variabel X2, dan 8 pernyataan untuk variabel X3, 8 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X1 adalah Motivasi Kerja, yang menjadi variabel X2 adalah Disiplin Kerja, yang menjadi X3 adalah Lingkungan kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket ini diberikan kepada 47 responden, oleh karena itu 47 responden diambil sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Deskripsi Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Disitribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	80,9	80,9	80,9
	Perempuan	9	19,1	19,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS (2023)

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang (80,9%), sedangkan responden perempuan sebanyak 9 orang (19,1%). Komposisi seperti ini tampaknya cukup baik dalam menunjang pelaksanaan pekerja Perusahaan yang banyak memerlukan pekerjaan lapangan.

4.1.2.2 Kelompok Usia

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	42	89,4	89,4	89,4
	31-40	4	8,5	8,5	97,9
	51-60	1	2,1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 47 responden terdapat 42 orang (89,4%) yang usianya 21-30 tahun, 4 orang (8,5%) yang usianya 31-40 tahun, 1 orang (2,1%) yang usianya 51-60 tahun. Usia 21-30 tahun merupakan usia produktif bagi seorang karyawan dan orang-orang muda biasanya lebih energik dan bersemangat sehingga dapat diharapkan mampu menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan.

4.1.2.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D-3	10	21,3	21,3	21,3
	S-1	36	76,6	76,6	97,9
	S-2	1	2,1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 47 responden terdapat 10 orang (21,3%) yang pendidikannya D-3, 36 orang (76,6%) yang

pendidikannya S-1, 1 orang (2,1%) yang pendidikannya S-2. Kondisi ini memperlihatkan bahwa karyawan di PT Telkom Akses Medan seluruhnya lulusan perguruan tinggi, dengan demikian dapat memberikan kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan tugas dan mendukung kemampuan kinerja baik.

4.1.3 Deskripsi Variabel

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada PT. Telkom Akses Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Skor kuesioner Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	51.1	22	46.8	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
2	30	63.9	15	31.9	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
3	32	68.1	15	31.9	0	0	0	0	0	0	47	100%
4	28	59.6	19	40.4	0	0	0	0	0	0	47	100%
5	15	31.9	32	68.1	0	0	0	0	0	0	47	100%
6	22	46.8	25	53.2	0	0	0	0	0	0	47	100%
7	38	80.9	5	10.6	4	8.5	0	0	0	0	47	100%
8	3	6.4	22	46.8	17	36.2	5	10.6	0	0	47	100%

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS (2023)

Dari tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Indikator Kualitas

1. Jawaban responden “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi” responden paling banyak menjawab sangat setuju sebesar 51.1%, yang setuju 46.8%, sehingga totalnya 97,9%. Berarti sebagian besar atau hampir semua

karyawan di PT Telkom Akses Medan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi.

2. Jawaban responden “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan baik” responden paling banyak menjawab sangat setuju sebesar 63.9%, yang setuju 31.9%, sehingga totalnya 95,8%. Berarti hampir semua karyawan di PT Telkom Akses Medan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan baik.

Dari kedua jawaban diatas, menggambarkan berarti indikator kualitas karyawan PT Telkom Akses Medan tergolong sangat baik.

b. Indikator Kuantitas

1. Jawaban responden “Saya berusaha mencapai target pekerjaan yang menjadi beban tugas saya” responden paling banyak menjawab sangat setuju sebesar 68.1%, yang setuju 31.9%, sehingga totalnya 100%. Berarti semua karyawan di PT Telkom Akses Medan berusaha mencapai target pekerjaan yang menjadi beban tugas.
2. Jawaban responden” Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi” responden paling banyak menjawab sangat setuju sebesar 59.6% yang setuju 40.4%, sehingga totalnya 100%. Berarti semua karyawan di PT Telkom Akses Medan diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Dari kedua jawaban diatas, menggambarkan berarti indikator kuantitas karyawan PT Telkom Akses Medan tergolong sangat baik.

c. Indikator Efektivitas

1. Jawaban responden “Saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 68.1%, yang sangat setuju 31.9%, sehingga totalnya 100%. Berarti semua karyawan di PT Telkom Akses Medan mengerjakan

pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.

2. Jawaban responden “Saya selalu menggunakan sumber daya seefisien mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 53.2%, yang sangat setuju 46.8%, sehingga totalnya 100%. Berarti semua karyawan di PT Telkom Akses Medan selalu menggunakan sumber daya seefisien mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari kedua jawaban diatas, menggambarkan berarti indikator efektifitas karyawan PT Telkom Akses Medan tergolong sangat baik.

d. Indikator Kemandirian

1. Jawaban responden “Saya melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan” responden paling banyak menjawab sangat setuju sebesar 80.9%, yang setuju 8.5%, sehingga totalnya 89,4%. Berarti hampir semua karyawan di PT Telkom Akses Medan melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan.
2. Jawaban responden “Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 46.8%, sedangkan yang sangat setuju 6.4%, sehingga totalnya 53.2%. Berarti sebagian karyawan di PT Telkom Akses Medan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, tetapi sebagian lagi yaitu sebesar 46,8% belum memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan (Y), tergambarakan semua indikator kinerja sudah sangat baik. Berarti dapat disimpulkan bahwa variable kinerja karyawan PT Telkom Akses Medan sudah sangat baik.

4.1.3.2 Variabel Motivasi (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada PT. Telkom Akses Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban tentang variabel motivasi sebagai berikut:

Tabel 4.5 Skor kuesioner Untuk Variabel Motivasi (X1)

NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	63.8	16	34.0	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
2	23	48.9	23	48.9	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
3	15	31,9	31	66.0	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
4	19	40.4	28	59.6	0	0	0	0	0	0	47	100%
5	22	46.8	25	53.2	0	0	0	0	0	0	47	100%
6	18	38.3	28	59.6	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
7	18	38.2	27	57.4	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
8	15	31.9	32	68.1	0	0	0	0	0	0	47	100%
9	15	31.9	32	68.1	0	0	0	0	0	0	47	100%
10	32	68.1	15	31.9	0	0	0	0	0	0	47	100%

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS (2023)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi sebagai berikut:

a. Indikator Kebutuhan Fisiologis

1. Jawaban responden “Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan sandang dan pangan keluarga” responden paling banyak menjawab sangat setuju sebesar 63.8%, yang setuju 34.0%, sehingga totalnya 97,8%. Berarti hampir semua karyawan di PT Telkom Akses Medan gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan sandang dan pangan keluarga.
2. Jawaban responden “Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan tempat tinggal keluarga saya” responden paling banyak menjawab sangat setuju sebesar 48.9%, yang setuju 48.9%, sehingga totalnya 97,8%. Berarti hampir semua karyawan di PT

Telkom Akses Medan gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan tempat tinggal keluarga.

Dari kedua jawaban diatas, menggambarkan berarti indikator kebutuhan fisiologis motivasi PT Telkom Akses Medan tergolong sangat baik.

b. Indikator Kebutuhan Rasa Aman

1. Jawaban responden “Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan sangat baik” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 66.0%, yang sangat setuju 31.9%, sehingga totalnya 97,9%. Berarti hampir semua karyawan di PT Telkom Akses Medan keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan sangat baik.
2. Jawaban responden “Saya bersedia menjadi karyawan dengan adanya tunjangan pension yang diberikan” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 59.6%, yang sangat setuju 40.4%, sehingga totalnya 100%. Berarti semua karyawan di PT Telkom Akses Medan bersedia menjadi karyawan dengan adanya tunjangan pension yang diberikan.

Dari kedua jawaban diatas, menggambarkan berarti indikator kebutuhan rasa aman motivasi PT Telkom Akses Medan tergolong sangat baik.

c. Indikator Kebutuhan Sosial

1. Jawaban responden “Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada rekan-rekan karywan di perusahaan” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 53.2%, yang sangat setuju 46.8%, sehingga totalnya 100%. Berarti semua karyawan di PT Telkom Akses Medan dapat berkomunikasi dengan baik kepada rekan-rekan karywan di perusahaan.

2. Jawaban responden “Hubungan kerja sesama karyawan dan dengan atasan terjalin dengan baik” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 59.6%, yang sangat setuju 38.3%, sehingga totalnya 97,9%. Berarti hampir semua karyawan di PT Telkom Akses Medan mempunyai hubungan kerja sesama karyawan dan dengan atasan terjalin dengan baik.

Dari kedua jawaban diatas, menggambarkan berarti indikator kebutuhan sosial motivasi PT Telkom Akses Medan tergolong sangat baik.

d. Indikator Kebutuhan Penghargaan

1. Jawaban responden “Saya merasa dihargai oleh rekan kerja atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan” responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 57.4%, yang sangat setuju 38.2%, sehingga totalnya 95,6%. Berarti hampir semua karyawan di PT Telkom Akses Medan merasa dihargai oleh rekan kerja atas kelebihan dan hal-hal positif yang di lakukan.
2. Jawaban responden “Saya merasa pimpinan selalu menghargai karyawan yang berprestasi” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 68.1%, yang sangat setuju 31.9%, sehingga totalnya 100%. Berarti semua karyawan di PT Telkom Akses Medan merasa pimpinan selalu menghargai karyawan yang berprestasi.

Dari kedua jawaban diatas, menggambarkan berarti indikator kebutuhan penghargaan motivasi PT Telkom Akses Medan tergolong sangat baik.

e. Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

1. Jawaban responden “Saya bisa dengan bebas untuk menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 68.1%, yang

sangat setuju 31.9%, sehingga totalnya 100%. Berarti semua karyawan di PT Telkom Akses Medan bisa dengan bebas untuk menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju.

2. Jawaban responden “Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam pengambilan keputusan perusahaan” responden paling banyak menjawab sangat setuju sebesar 68.1%, yang setuju 31.9%, sehingga totalnya 100%. Berarti semua karyawan di PT Telkom Akses Medan selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam pengambilan keputusan perusahaan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai Motivasi (X1), tergambarakan semua indikator motivasi sudah sangat baik. Berarti dapat disimpulkan bahwa variable motivasi PT Telkom Akses Medan sudah sangat baik.

4.1.3.3 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.6 Skor kuesioner Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	-	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	63.3	13	27.7	3	6.4	0	0	0	0	47	100%
2	17	36.2	29	61.7	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
3	7	19.9	36	76.6	4	8.5	0	0	0	0	47	100%
4	3	6.4	27	59.6	16	34.0	1	2.1	0	0	47	100%
5	9	19.1	34	72.3	4	8.5	0	0	0	0	47	100%
6	13	27.7	30	63.8	4	8.5	0	0	0	0	47	100%
7	15	31.9	32	68.1	0	0	0	0	0	0	47	100%
8	32	68.1	15	31.9	0	0	0	0	0	0	47	100%

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS (2023)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel

Disiplin Kerja:

a. Indikator Masuk Kerja Tepat Waktu

1. Jawaban responden “saya masuk dan pulang kerja selalu tepat waktu sesuai jam yang sudah ditetapkan” responden paling banyak menjawab sangat setuju sebesar 63.3%, yang setuju 27.7%, sehingga totalnya 91%. Berarti hampir semua karyawan di PT Telkom Akses Medan masuk dan pulang kerja selalu tepat waktu sesuai jam yang sudah ditetapkan.
2. Jawaban responden “Saya merasa harus mematuhi ketetapan waktu untuk masuk kerja karena rasa tanggung jawab saya” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 61.7%, yang sangat setuju 36.2%, sehingga totalnya 97,9%. Berarti hampir semua karyawan di PT Telkom Akses Medan merasa harus mematuhi ketetapan waktu untuk masuk kerja karena rasa tanggung jawab.

Dari kedua jawaban diatas, menggambarkan berarti indikator masuk kerja tepat waktu disiplin kerja PT Telkom Akses Medan tergolong sangat baik.

b. Indikator Penggunaan Waktu Secara Efektif

1. Jawaban responden “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 76.6%, yang sangat setuju 19.1%, sehingga totalnya 95,7%. Berarti hampir semua karyawan di PT Telkom Akses Medan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan
2. Jawaban responden “Saya selalu menggunakan waktu kerja dan waktu istirahat dengan tepat dan efektif” responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 59.6%, sedangkan yang sangat setuju 6.4%, sehingga totalnya 56.0%. Berarti sebagian karyawan di PT Telkom Akses Medan selalu menggunakan waktu kerja dan waktu istirahat dengan tepat dan efektif, tetapi sebagian lagi yaitu sebesar 44.0% belum selalu menggunakan waktu kerja dan waktu istirahat dengan tepat dan efektif.

Dari kedua jawaban diatas, menggambarkan berarti indikator penggunaan waktu secara efektif disiplin kerja PT Telkom Akses Medan tergolong baik.

c. Indikator Tidak Pernah Mangkir Atau Tidak Bekerja

1. Jawaban responden “Saya tidak pernah absen tanpa adanya alasan yang sangat penting dan mendesak” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 72.3%, yang sangat setuju 19.1%, sehingga totalnya 91,4%. Berarti hampir semua karyawan di PT Telkom Akses Medan tidak pernah absen tanpa adanya alasan yang sangat penting dan mendesak.
2. Jawaban responden “Saya tidak pernah meninggalkan tugas sebelum selesai” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 63.8%, yang sangat setuju 27.7%, sehingga totalnya 91,6%. Berarti hampir semua karyawan di PT Telkom Akses Medan tidak pernah meninggalkan tugas sebelum selesai.

Dari kedua jawaban diatas, menggambarkan berarti indikator tidak pernah mangkir atau tidak bekerja disiplin kerja PT Telkom Akses Medan tergolong sangat baik.

d. Indikator Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan

1. Jawaban responden “Saya selalu menaati peraturan yang ditentukan perusahaan” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 68.1%, yang sangat setuju 31.9%, sehingga totalnya 100%. Berarti semua karyawan di PT Telkom Akses Medan selalu menaati peraturan yang ditentukan perusahaan.
2. Jawaban responden “Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditentukan perusahaan” responden paling banyak menjawab sangat setuju sebesar 68.1%, yang setuju 31.9%, sehingga totalnya 100%. Berarti semua karyawan di PT Telkom Akses Medan selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai Disiplin Kerja (X2), tergambarakan semua indikator disiplin kerja sudah sangat baik. Berarti dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja PT Telkom Akses Medan sudah sangat baik.

4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.7 Skor kuesioner Untuk Variabel lingkungan kerja (X3)

No	Ss		S		Ks		Ts		Sts		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	61.9	14	29.8	3	6.4	1	2.1	0	0	47	100%
2	15	31.9	31	66.0	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
3	15	31.9	29	61.7	3	6.4	0	0	0	0	47	100%
4	20	42.6	25	53.2	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
5	18	38.3	28	59.6	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
6	24	51.1	23	48.9	0	0	0	0	0	0	47	100%
7	22	46.8	24	51.1	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
8	14	29.8	30	63.8	3	6.4	0	0	0	0	47	100%

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS (2023)

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

a. Indikator Keamanan Kerja

1. Jawaban responden “Saya merasa fasilitas keamanan kerja diperusahaan sudah mencukupi” responden paling banyak menjawab sangat setuju sebesar 61.9%, yang setuju 29.8%, sehingga totalnya 91,7%. Berarti hampir semua Karyawan di PT Telkom Akses Medan merasa fasilitas keamanan kerja diperusahaan sudah mencukupi.
2. Jawaban responden “Saya merasa tingkat keamanan di perusahaan cukup baik” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 66.0%, yang sangat setuju 31.9%, sehingga totalnya 97,9%. Berarti hampir semua Karyawan di PT Telkom Akses Medan merasa tingkat keamanan di perusahaan cukup baik.

Dari kedua jawaban diatas, menggambarkan berarti indikator keamanan kerja PT Telkom Akses Medan tergolong sangat baik.

b. Indikator Penerangan

1. Jawaban responden “Saya merasa penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 61.7%, yang sangat setuju 31.9%, sehingga totalnya 93,6%. Berarti hampir semua Karyawan di PT Telkom Akses Medan merasa penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai.
2. Jawaban responden “Saya merasa jendela di ruang kerja cukup member penerangan untuk bekerja” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 53.2%, yang sangat setuju 42.6%, sehingga totalnya 96,7%. Berarti hampir semua Karyawan di PT Telkom Akses Medan merasa jendela di ruang kerja cukup member penerangan untuk bekerja.

Dari kedua jawaban diatas, menggambarkan berarti indikator penerangan lingkungan kerja PT Telkom Akses Medan tergolong sangat baik.

c. Indikator Suhu Udara

1. Jawaban responden “Saya merasa ruangan kerja suhunya cukup nyaman karena ada fasilitas AC / kipas angin” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 59.6%, yang sangat setuju 38.3%, sehingga totalnya 97,9%. Berarti hampir semua Karyawan di PT Telkom Akses Medan merasa ruangan kerja suhunya cukup nyaman karena ada fasilitas AC / kipas angin.
2. Jawaban responden “Ruangan kerja saya memiliki banyak ventilasi udara yang membuat suhu udara tidak mengganggu kenyamanan bekerja” responden paling banyak menjawab sangat setuju sebesar 51.1%, yang setuju 48.9%, sehingga totalnya 100%. Berarti hampir semua Karyawan di PT Telkom Akses Medan Ruangan kerja yang di memiliki banyak ventilasi udara yang membuat suhu udara tidak mengganggu kenyamanan bekerja.

Dari kedua jawaban diatas, menggambarkan berarti indikator suhu udara lingkungan kerja PT Telkom Akses Medan tergolong sangat baik.

d. Indikator Suara Bising

1. Jawaban responden “Ruang kerja saya jauh dari sumber kebisingan” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 51.1%, yang sangat

setuju 46.8%, sehingga totalnya 97,9%. Berarti hampir semua Karyawan di PT Telkom Akses Medan ruang kerja saya jauh dari sumber kebisingan.

2. Jawaban responden “Sesama pekerja saling menjaga agar ruangan tidak bising dengan cara tidak berbicara atau menyetel musik dengan keras” responden paling banyak menjawab setuju sebesar 63.8%, yang sangat setuju 29.8%, sehingga totalnya 93,6%. Berarti hampir semua Karyawan di PT Telkom Akses Medan Sesama pekerja saling menjaga agar ruangan tidak bising dengan cara tidak berbicara atau menyetel musik dengan keras.

Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai Lingkungan Kerja (X3), tergambarakan semua indikator lingkungan kerja sudah sangat baik. Berarti dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja PT Telkom Akses Medan sudah sangat baik.

4.1.4. Uji Normalitas

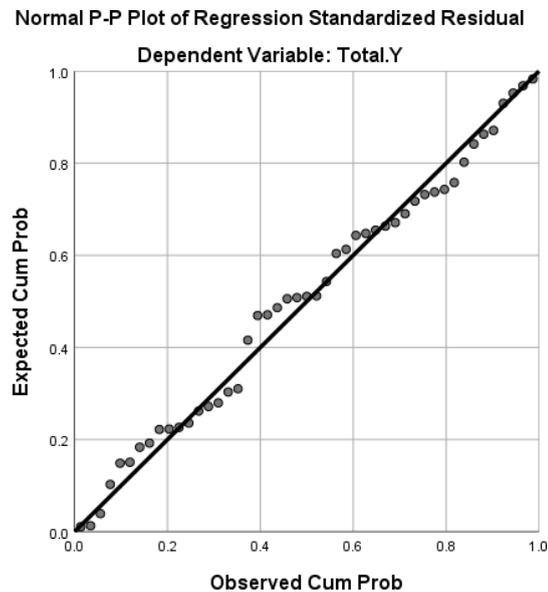
Tabel 4.8 Uji normalitas Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60935010
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.064
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
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.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 uji normalitas *one- sample Kolmogorov Smirnov test* di atas hasil uji masing-masing variabel di peroleh nilai Asymp. Sig(2-tailed) sebesar 0.200 yang mana lebih besar nilai ketentuan standized 0,05 sehingga

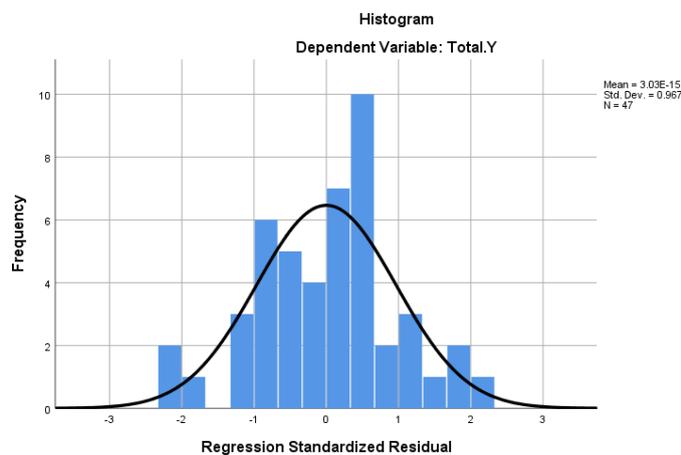
dapat disimpulkan bahwa data lebih terdistribusi secara normal



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression standart residual

Berdasarkan gambar 4.1 grafik *P-Plot* diatas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian semuanya berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram

4.1.5 Uji Multikolinearitas

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

- Bila *tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- Bila *tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13.985	2.290		6.107	.000		
	Motivasi Kerja	.424	.068	.728	6.197	.000	.434	2.302
	Disiplin Kerja	.208	.072	.297	2.867	.006	.560	1.787
	Lingkungan Kerja	-.147	.057	-.238	-2.595	.013	.714	1.401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

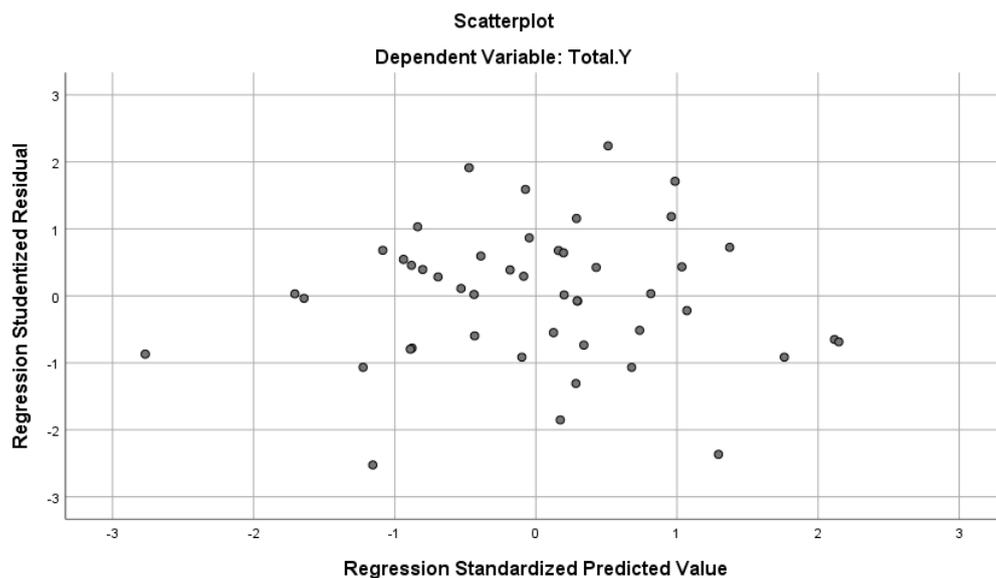
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) untuk variable Motivasi Kerja (X1) sebesar 2.302, variable disiplin Kerja (X2) sebesar 1,787, dan variable Lingkungan Kerja (X3) sebesar 1,401. Dari masing-masing variable independent memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai Demikian juga *Tolerance* pada variable Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,434, variable Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,560 dan variable lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,714, Dari masing-masing variable nilai

tolerance lebih dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variable independent yang di indikasi dari nilai *tolerance* setiap variable independent lebih besaar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

4.1.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.7 Regresi linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan yaitu kinerja karyawan sebagai variable dependen dan Motivasi Kerja, disiplin kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variable independent. Dimana analisis berganda berguna untuk dapat mengetahui pengaruh yang terdapat dari masing masing variable independent terhadap variable dependent. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 26.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13,985	2,290		6,107	0,000
	Motivasi Kerja	0,424	0,068	0,728	6,197	0,000
	Disiplin kerja	0,208	0,072	0,297	2,867	0,006
	Lingkungan Kerja	-0,147	0,057	-0,238	-2,595	0,013
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.10 diatas di ketahui nilai-nilai sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja = 0,728
- 2) Disiplin Kerja = 0,297
- 3) Lingkungan kerja = -0,238

- 1) β_1 variabel Motivasi (X1) koefisien beta sebesar 0,728 berarti bernilai positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,728.
- 2) β_2 variabel Disiplin kerja (X2) koefisien beta sebesar 0,297 berarti bernilai positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,297 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.
- 3) β_3 variabel lingkungan kerja (X3) koefisien beta sebesar -0,238 berarti bernilai negatif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami penurunan maka akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan sebesar -0,238 dengan asumsi variable independent lainnya dianggap konstan

4.1.8 Uji Hipotesis

4.1.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variable (X) secara individual terhadap variable terikat (Y). di dalam pengujian uji t nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus $dk = n - k$ yang mana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variable, dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Berikut ini ketentuan kriteria pengambilan keputusan pada uji t sebagai berikut.

- 3) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variable x dan variable y pada $\alpha 0,05$ ($sig < 0,05$).
- 4) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variable x dan y pada $\alpha 0,05$ ($sig > 0,05$).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26 maka diperoleh hasil uji statistic t sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Statistic t (parsial)

		Coefficients ^a				
Model				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13,985	2,290		6,107	0,000
	Motivasi Kerja	0,424	0,068	0,728	6,197	0,000
	Disiplin Kerja	0,208	0,072	0,297	2,867	0,006
	Lingkungan Kerja	-0,147	0,057	-0,238	-2,595	0,013
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Kriteria uji t dilakukan pada tingkat α 5% (0,05). Yang mana $n = 47$ dan $k = 3$ maka nilai t dengan rumus $dk = n - k$ maka $47 - 4 = 43$ adalah 2,016. Berarti $t_{tabel} = 2,016$.

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian uji parsial (t) pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar $6,197 > 2,016$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Kota Medan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian uji parsial (t) pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar $2,867 > 2,016$ dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Kota Medan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian uji parsial (t) pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar $-2,595 < 2,016$ dengan nilai signifikan sebesar $0,013 > 0,05$ dan nilai koefisien variabel negatif, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Kota Medan. Karena hasil kuesioner lingkungan kerja tidak seimbang dengan variabel lainnya namun dampaknya tidak terlalu besar dengan variabel lainnya.

4.1.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas Motivasi Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama apakah variabel terikat kinerja karyawan (Y). didalam pengujian uji F nilai F hitung diperoleh dengan rumus $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$ yang mana merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel, dengan tingkat signifikan 5% (0,05). Berikut ini ketentuan dari kriteria pengambilan keputusan pada uji f yaitu sebagai berikut:

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ Ho di tolak Ha diterima, maka ada pengaruh signifikan terhadap variabel x dan variabel y pada $\alpha 0,05$ ($sig < 0,05$).
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ Ho diterima Ha ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y $\alpha 0,05$ ($sig > 0,05$).

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 26, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Statistic F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.638	3	31.213	41.301	.000 ^b
	Residual	32.497	43	.756		
	Total	126.135	46			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Untuk menghitung nilai F_{tabel} sesuai dengan ketentuan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ maka $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 47 - 4 = 43$ sehingga di dapat nilai F_{tabel} sebesar 2.82.

Berdasarkan tabel di atas diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $41.301 > 2.82$ dengan nilai probabilitas yaitu $sig\ 0,000 < 0,05$ dengan demikian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Variable Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Kota Medan.

4.1.8.3 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil uji koefisien determinasi (*R- Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.742	.724	.86934

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

1. R menunjukkan nilai regresi kolerasi sebesar 0,862 artinya kontribusi motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja sebesar 86,2% untuk mempengaruhi kinerja karyawan artinya hubungannya sangat kuat.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,742 atau 74,2% variable motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) lingkungan kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 25,8% dijelaskan oleh variable lain yang tidak teliti dalam penelitian ini seperti variabel, budaya organisasi, motivasi kerja.
3. Untuk nilai *Adjust R square* sebesar 0,724 atau 72,4% sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja (X1), disiplin Kerja (X2) lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 27,6% diijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel budaya organisasi, motivasi kerja.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil dari temuan peneliti ini yaitu analisis kesesuaian teori, pendapat maupun dari penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 dari bagian utama yang dibahas dalam hasil analisis temuan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil ujian parsial (t) diatas mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel $6.197 > 2.016$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0.05$ dengan nilai koefisien variabel positif, maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara persial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Nuning, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi perpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, motivasi karyawan perlu ditingkatkan agar kinerja

meningkat.

Antoni (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu, bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil ujian parsial (t) diatas mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan diperoleh nilai t hitung > t tabel $2,867 > 2.016$ dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0.05$ dengan nilai koefisien variabel positif maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara persial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Nuning, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, disiplin kerja karyawan perlu ditingkatkan agar kinerja lebih meningkat.

(Sutrisno, 2009) Menyatakan “disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan meperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil ujian parsial (t) diatas mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan diperoleh nilai t hitung > t tabel $-2,595 < 2.016$ dengan nilai signifikan sebesar $0,013 > 0.05$ dengan nilai koefisien variabel negatif, maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara persial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Syahputra, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Nitisemito, 2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan

segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi di rinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

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

Berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variable motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $41.301 > 2.82$ dengan nilai probabilitas yaitu $sig\ 0,000 < 0,05$ dengan demikian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Variable Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Kota Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Siregar, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja, disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.
3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.
4. Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

5.2 Saran

1. Agar para karyawan meningkatkan motivasi kerja dengan cara meningkatkan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan perusahaan juga memotivasi agar kinerja karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih semangat sehingga kinerjanya meningkat.
2. Karyawan agar memelihara dan meningkatkan disiplin kerja sehingga produktivitas karyawan meningkat yang berdampak pada pengaruh kinerja. Disamping itu, pimpinan perusahaan juga perlu menegakkan disiplin antara lain dengan menjatuhkan sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin dan memberi reward terhadap karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi.
3. Lingkungan kerja di PT Telkom Akses Medan pada umumnya sudah baik, namun perlu terus dijaga dan ditingkatkan agar dapat berdampak positif terhadap kinerjanya. Beberapa hal mengenai lingkungan kerja yang perlu diperhatikan antara lain kelengkapan terhadap keamanan yang mencakup, penerangan/Cahaya yang memadai, serta menghindari kebisingan di ruang

kerja oleh pembicaraan antar karyawan maupun suara music yang mengganggu.

4. Mengingat bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja dengan positif dan signifikan, maka ketiga variable ini perlu lebih ditingkatkan secara Bersama agar kinerja dapat semakin meningkat dengan pesat.

5.3 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam peneliti ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pembahasan yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian jawaban responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). 235-246
- Ananda, F, R. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis (JIMEISI)*, 1(3), 1–11.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Jurnal manajemen dan bisnis*, 5(1), 797-804.
- Antika, C., Ayu, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses (PTTA) Medan. *In Jurnal Studi Manajemen*, 3,(2), 1-8
- Antoni, F. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas Dan Orientasi Hubungan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. *Tesis. Universitas 17 Agustus, Surabaya*.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihol. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (NCMAB)*, 490–502.
- Astuti, R., & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bintoro, & Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Damayanti, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(2), 139–149.
- Darmanto, & Harahap, R. H. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *In Public Administration Journal*, 3,(1), 1-20

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Galingging, E. S., & Farisi, S. (2021). Pengaruh Pengamatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pembangunan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1–14.
- Ginting, F. D. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi. 14–31.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 10 (1), 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Pulungan, R. D. (2017). Implementation Of Incentive and Career Development Of Performance With Motivation As An Intervening Variable. *In prosiding seminar nasional teknologi edukasi sosial dan humaniora*, 441-446
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & 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. *In Sintesa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 841-856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.

- Kasman, P. (2021). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Refika Aditama. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1 (2), 1–15.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalialia*. Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.
- Nuning, A. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Akses Medan. *Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Nurdin, I. B. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01).
- Prayogi, A., Lesmana, M. T., & Siregar, H. L. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 31–41.
- Rawani, G. A., & Lubis, F. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen Pada PT. Telkom Akses Medan. *Jurnal Pendidikan tembusai*, 5(3), 8147-8152.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sabrina , R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*

Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. Bandung : PT. Refika Aditama.

- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 130–143.*
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70.*
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka, 9(1), 44–53.*
- Siregar, T. N. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Medan. *Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*
- Silvya, B., & Hasibuan, J. S. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional, 2 (1), 134-147*
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Suharyanto, S., & Nugraha, E. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip Pt. Gsi Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri, 13 (2), 187–200.*
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (7th ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*
- Syaripuddin, J. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan.
- Syahputra, S. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang. *Palembang: UIN Raden Patah.*
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15 (1), 27–36.*
- Tri, H., & Titisari, D. (2020). Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dan Kontrol Diri Dengan Perilaku Delikuen Pada Siswa SMA Muhammadiyah 1, Jombang.

- Yudi Siswandi. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17 (1).
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72.

**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Telkom Akses Medan**

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Joko Bagus Sutrisno (1905160579) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Medan”**.

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

A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

No. Responden..... (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 21-30 Tahun 31-40 Tahun 51-60 Tahun

Pendidikan Terakhir : D3 S1 S2

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan baik					
	Kuantitas					
3	Saya berusaha mencapai target pekerjaan yang menjadi beban tugas saya					
4	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi					
	Efektivitas					
5	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
6	Saya selalu menggunakan sumber daya seefisien mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Kemandirian					
7	Saya melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan					
8	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					

Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan Fisiologis					
1	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan sandang dan pangan keluarga					
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan tempat tinggal keluarga saya					
	Kebutuhan Rasa Aman					
3	Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan sangat baik					
4	Saya bersedia menjadi karyawan dengan adanya tunjangan pension yang diberikan					
	Kebutuhan Sosial					
5	Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada rekan-rekan karyawan di perusahaan					
6	Hubungan kerja sesama karyawan dan dengan atasan terjalin dengan baik					
	Kebutuhan Penghargaan					
7	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan					
8	Saya merasa pimpinan selalu menghargai karyawan yang berprestasi					
	Kebutuhan Aktualisasi Diri					

9	Saya bisa dengan bebas untuk menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju					
10	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam pengambilan keputusan perusahaan					

Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Masuk Kerja Tepat Waktu					
1	saya masuk dan pulang kerja selalu tepat waktu sesuai jam yang sudah ditetapkan					
2	Saya merasa harus mematuhi ketetapan waktu untuk masuk kerja karena rasa tanggung jawab saya					
	Penggunaan Waktu Secara Efektif					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan					
4	Saya selalu menggunakan waktu kerja dan waktu istirahat dengan tepat dan efektif					
	Tidak Pernah Mangkir Atau Tidak Kerja					
5	Saya tidak pernah absen tanpa adanya alasan yang sangat penting dan mendesak					
6	Saya tidak pernah meninggalkan tugas sebelum selesai					
	Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan					
7	Saya selalu menaati peraturan yang					

	ditentukan perusahaan					
8	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditentukan perusahaan					

Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Keamanan Kerja					
1	Saya merasa fasilitas keamanan kerja diperusahaan sudah mencukupi					
2	Saya merasa tingkat keamanan di perusahaan cukup baik					
	Penerangan					
3	Saya merasa penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
4	Saya merasa jendela di ruang kerja cukup member penerangan untuk bekerja					
	Suhu Udara					
5	Saya merasa ruangan kerja suhunya cukup nyaman karena ada fasilitas AC / kipas angin					
6	Ruangan kerja saya memiliki banyak ventilasi udara yang membuat suhu udara tidak mengganggu kenyamanan bekerja					
	Suara Bising					
7	Ruang kerja saya jauh dari sumber					

	kebisingan					
8	Sesame pekerja saling menjaga agar ruangan tidak bising dengan cara tidak berbicara atau menyetel musik dengan keras					

HASIL KUESIONER RESPONDEN

Motivasi kerja (X1)

No Responde n	Motivasi Kerja (X1)										Total.X 1
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.1 0	
1	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45
6	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
11	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
12	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
13	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
14	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	44
15	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
16	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
17	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
18	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
21	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
23	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
27	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
28	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
29	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45
30	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	40
31	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46

32	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
33	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
34	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
35	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
36	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
38	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
39	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46
40	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
44	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
45	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
46	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
47	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37

Displin Kerja (X2)

No Responden	Disiplin Kerja (X2)								Total.X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	37	4	4	4	5	5	5	36
2	4	36	5	4	5	4	4	5	36
3	5	38	4	4	5	5	5	5	37
4	5	37	4	5	5	5	4	5	37
5	4	33	4	4	4	4	4	4	33
6	5	36	5	4	4	4	4	5	36
7	5	38	4	4	5	5	5	5	37
8	4	32	4	3	4	4	4	5	32
9	5	38	5	4	4	5	5	5	38
10	5	32	4	3	4	3	4	4	32
11	4	37	5	4	5	5	5	5	37
12	5	35	4	4	4	4	4	5	35
13	4	33	4	4	4	4	5	5	34
14	5	33	4	3	4	4	5	5	34
15	5	31	4	4	3	3	4	4	31
16	5	35	4	4	4	4	4	5	34
17	5	34	4	3	3	4	4	4	32
18	5	34	4	4	4	4	4	5	35
19	5	33	4	3	4	4	4	4	32
20	5	34	4	3	4	4	4	5	34
21	3	31	4	4	4	4	5	4	32

22	5	35	4	4	4	4	4	4	33
23	5	33	4	3	4	4	4	4	32
24	4	36	4	4	4	4	4	5	34
25	5	39	4	4	5	5	5	5	38
26	4	33	4	5	4	4	5	5	35
27	5	33	4	3	4	4	4	4	32
28	5	36	4	3	4	5	5	4	35
29	4	32	4	4	4	4	4	5	33
30	4	30	3	2	4	4	4	5	30
31	5	37	4	4	4	5	4	5	36
32	5	32	3	3	4	4	4	5	32
33	3	32	4	3	4	3	5	5	31
34	5	34	5	4	4	4	4	4	34
35	5	32	4	4	4	4	4	4	33
36	3	35	4	4	5	5	5	5	35
37	5	34	5	4	4	4	4	5	35
38	4	34	4	4	5	5	4	5	35
39	5	39	5	5	5	5	4	5	39
40	5	35	4	4	4	4	4	5	34
41	4	29	3	3	3	4	4	4	29
42	5	35	4	4	4	4	5	5	36
43	5	34	4	4	4	4	4	4	34
44	5	31	4	3	4	4	4	5	33
45	5	34	4	3	4	5	4	5	35
46	4	30	4	3	4	4	5	5	32
47	4	29	3	3	3	3	4	4	28

Lingkungan kerja (X3)

No Responden	lingkungan kerja (X3)								Total.X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
1	5	4	4	5	4	4	5	4	36
2	5	4	4	4	4	4	4	4	33
3	5	5	4	5	5	5	4	5	39
4	5	4	4	5	4	4	4	4	35
5	5	5	4	4	4	5	5	5	37
6	5	4	4	5	5	4	4	4	35
7	5	4	5	5	4	4	5	4	37
8	4	5	3	4	4	5	5	5	35
9	5	4	4	4	4	5	5	4	35
10	4	5	4	5	4	5	4	5	35
11	5	5	5	4	4	4	5	5	37

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

Kinerja Karyawan (Y)

No Responden	Kinerja Karyawan (Y)								Total.Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	4	5	5	5	4	4	3	34
2	4	5	5	5	4	4	4	3	34
3	5	5	5	4	5	4	4	4	36
4	5	4	5	5	4	5	4	3	35
5	4	5	4	5	4	5	4	4	35
6	5	5	5	5	4	5	4	4	37
7	5	5	5	4	5	5	4	4	37
8	5	4	5	5	4	4	4	4	35
9	4	5	5	5	5	4	4	4	36
10	4	5	4	5	4	5	4	3	34
11	5	5	5	4	5	4	4	4	36
12	4	5	5	5	4	4	4	4	35
13	5	5	5	5	5	5	4	4	38
14	5	4	5	5	5	5	4	4	37
15	5	5	4	4	4	4	4	4	34
16	5	4	5	5	4	4	4	2	33
17	4	3	4	4	4	5	5	3	32
18	5	5	5	4	4	5	5	4	37
19	4	4	4	5	4	4	4	2	31
20	5	5	5	4	4	4	4	3	34
21	5	5	4	5	5	5	4	3	36
22	3	4	4	4	4	4	3	3	29
23	4	3	4	4	4	5	4	4	32
24	4	4	5	4	4	4	4	4	33
25	5	4	5	5	5	5	4	4	37
26	5	5	5	5	5	5	5	4	39
27	4	5	4	4	4	4	4	3	32
28	4	5	4	4	5	4	4	3	33
29	5	5	5	5	4	5	5	2	36
30	4	5	5	5	4	4	3	2	32
31	5	4	5	4	4	4	4	4	34
32	4	5	5	4	4	5	4	3	34
33	4	4	5	5	5	4	4	3	34
34	4	5	4	5	4	5	5	3	35
35	5	5	4	5	4	5	4	3	35
36	4	5	5	5	5	4	4	3	35
37	4	5	5	4	4	5	4	3	34

	Sig. (2-tailed)	.436	.600	.107	.003	.093		.001	.738	.738	.041	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.7	Pearson Correlation	-.136	.178	.399*	.275	.269	.454*	1	.073	.073	.255	.557**
	Sig. (2-tailed)	.364	.232	.005	.061	.067	.001		.624	.624	.084	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.8	Pearson Correlation	.064	.336*	.139	.087	.181	.050	.073	1	1.000**	.273	.584**
	Sig. (2-tailed)	.667	.021	.350	.561	.223	.738	.624		.000	.063	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.9	Pearson Correlation	.064	.336*	.139	.087	.181	.050	.073	1.000**	1	.273	.584**
	Sig. (2-tailed)	.667	.021	.350	.561	.223	.738	.624	.000		.063	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.10	Pearson Correlation	.195	.171	-.048	.099	.185	.299*	.255	.273	.273	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.189	.251	.747	.508	.213	.041	.084	.063	.063		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Total.X1	Pearson Correlation	.319*	.535*	.547*	.569*	.498*	.573*	.557*	.584**	.584**	.503*	1
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	10

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.7	Pearson Correlation	.226	.034	.138	.139	.071	.442**	1	.159	.487**
	Sig. (2-tailed)	.127	.818	.356	.350	.635	.002		.286	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.8	Pearson Correlation	.294*	.014	.317*	.017	.217	.124	.159	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.045	.923	.030	.911	.142	.406	.286		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Total.Y	Pearson Correlation	.666**	.426**	.549**	.457**	.513**	.487**	.487**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001	.000	.001	.001	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.611	8

DESKRIPSI TANGGAPAN RESPONDEN

Motivasi Kerja (X1)

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	16	34.0	34.0	36.2
	5	30	63.8	63.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	23	48.9	48.9	51.1
	5	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	31	66.0	66.0	68.1
	5	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	59.6	59.6	59.6
	5	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	25	53.2	53.2	53.2
	5.00	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	28	59.6	59.6	61.7
	5.00	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	27	57.4	57.4	61.7
	5.00	18	38.3	38.3	100.0
Total		47	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	32	68.1	68.1	68.1
	5.00	15	31.9	31.9	100.0
	Total		47	100.0	100.0

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	32	68.1	68.1	68.1
	5.00	15	31.9	31.9	100.0
	Total		47	100.0	100.0

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	15	31.9	31.9	31.9
	5.00	32	68.1	68.1	100.0
	Total		47	100.0	100.0

Disiplin Kerja (X2)

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	13	27.7	27.7	34.0
	5.00	31	66.0	66.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	29	61.7	61.7	63.8
	5.00	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	36	76.6	76.6	85.1
	5.00	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	16	34.0	34.0	36.2
	4.00	27	57.4	57.4	93.6
	5.00	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	34	72.3	72.3	80.9
	5.00	9	19.1	19.1	100.0
Total		47	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	30	63.8	63.8	72.3
	5.00	13	27.7	27.7	100.0
Total		47	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	32	68.1	68.1	68.1
	5.00	15	31.9	31.9	100.0
	Total		47	100.0	100.0

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	15	31.9	31.9	31.9
	5.00	32	68.1	68.1	100.0
	Total		47	100.0	100.0

Lingkungan kerja (X3)

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	3	6.4	6.4	8.5
	4.00	14	29.8	29.8	38.3
	5.00	29	61.7	61.7	100.0
Total		47	100.0	100.0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	31	66.0	66.0	68.1
	5.00	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	29	61.7	61.7	68.1
	5.00	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	25	53.2	53.2	57.4
	5.00	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	28	59.6	59.6	61.7
	5.00	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	23	48.9	48.9	48.9
	5.00	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	24	51.1	51.1	53.2
	5.00	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	30	63.8	63.8	70.2
	5.00	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan (Y)

		Y.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	22	46.8	46.8	48.9
	5.00	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

		Y.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	15	31.9	31.9	36.2
	5.00	30	63.8	63.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

		Y.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	15	31.9	31.9	31.9
	5.00	32	68.1	68.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

		Y.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	19	40.4	40.4	40.4
	5.00	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	32	68.1	68.1	68.1
	5.00	15	31.9	31.9	100.0
Total		47	100.0	100.0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	25	53.2	53.2	53.2
	5.00	22	46.8	46.8	100.0
Total		47	100.0	100.0	

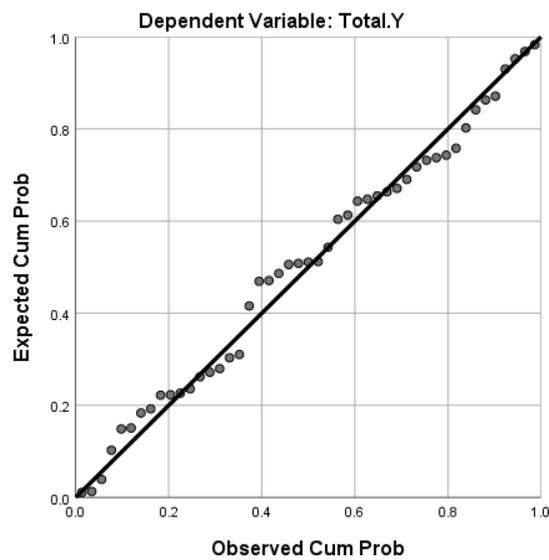
Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	38	80.9	80.9	89.4
	5.00	5	10.6	10.6	100.0
Total		47	100.0	100.0	

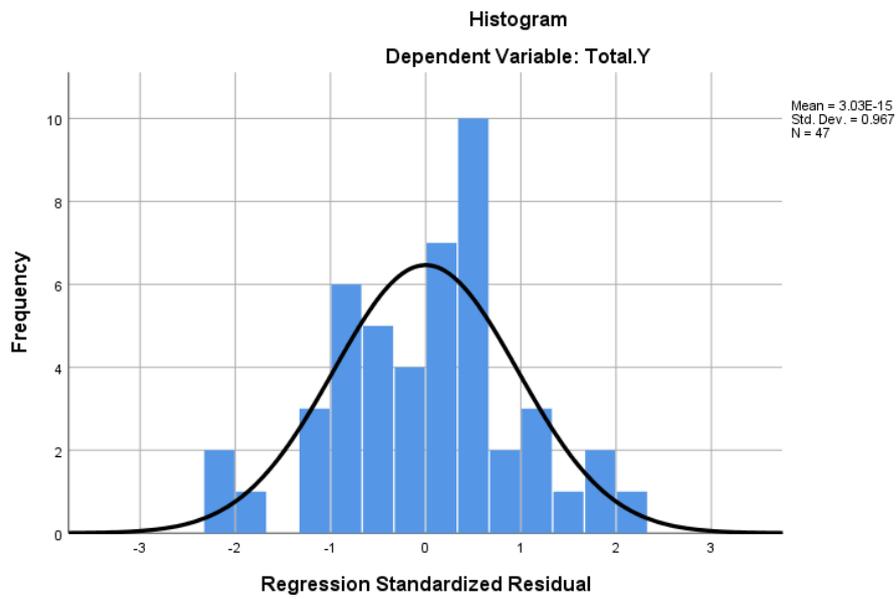
Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.6	10.6	10.6
	3.00	17	36.2	36.2	46.8
	4.00	22	46.8	46.8	93.6
	5.00	3	6.4	6.4	100.0
Total		47	100.0	100.0	

HASIL UJI DATA
Uji Asumsi Klasik
Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60935010
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.064
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p> <p>d. This is a lower bound of the true significance.</p>		

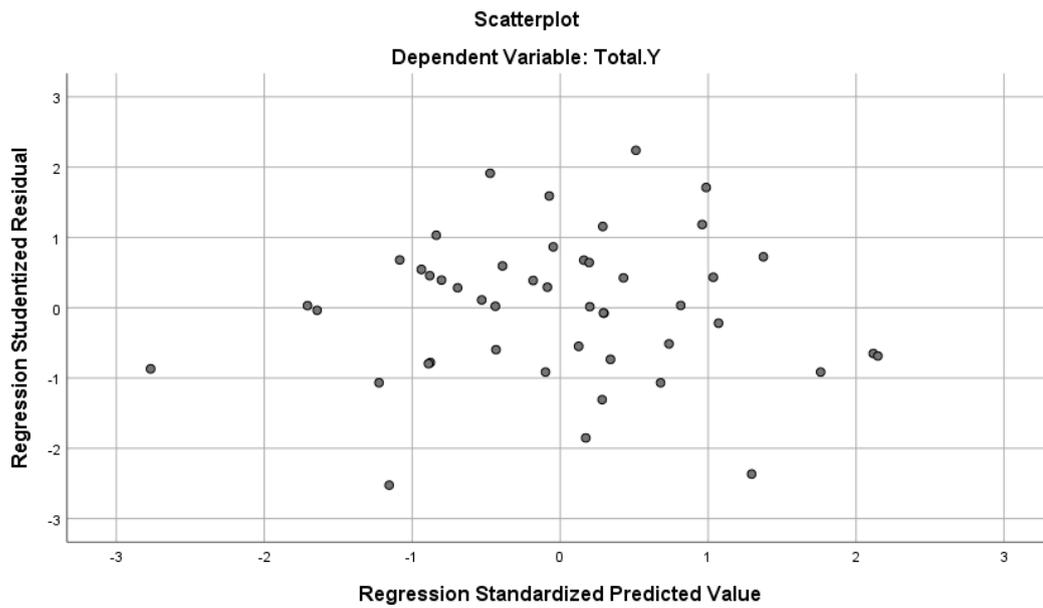
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13.985	2.290		6.107	.000		
	Motivasi kerja	.424	.068	.728	6.197	.000	.434	2.302
	Disiplin kerja	.208	.072	.297	2.867	.006	.560	1.787
	Lingkungan kerja	-.147	.057	-.238	-2.595	.013	.714	1.401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.985	2.290		6.107	.000		
	Motivasi kerja	.424	.068	.728	6.197	.000	.434	2.302
	Disiplin Kerja	.208	.072	.297	2.867	.006	.560	1.787
	Lingkungan kerja	-.147	.057	-.238	-2.595	.013	.714	1.401

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Coefficients^a						
Model			Standardized Coefficients	t	Sig.	
			Beta			
1	(Constant)	13,985	2,290	6,107	0,000	
	Motivasi Kerja	0,424	0,068	0,728	6,197	0,000
	Disiplin Kerja	0,208	0,072	0,297	2,867	0,006
	Lingkungan Kerja	-0,147	0,057	-0,238	-2,595	0,013

a. Dependent
Variable: Kinerja
Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.638	3	31.213	41.301	.000 ^b
	Residual	32.497	43	.756		
	Total	126.135	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.742	.724	.86934

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja