

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

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Dalam Bidang Sumber Daya Manusia*

Oleh :

RAHMAYANA
2120030097



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TESIS

Nama : RAHMAYANA
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120030097
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI
DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA
UTARA

Pengesahan Tesis

Medan, 24 Februari 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si

Pembimbing II



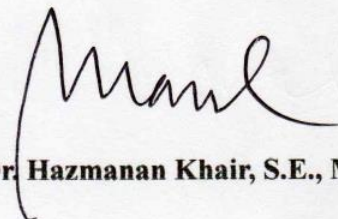
Dr. Bahril Datuk S. S.E., M.M., QIA

Direktur



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



Dr. Hazmanan Khair, S.E., M. BA

PENGESAHAN

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

RAHMAYANA
2120030097

Program Studi: Magister Manajemen

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M)

Pada Hari Selasa, Tanggal 20 Februari 2024

Komisi Penguji

1. **Prof. Dr. Ir.Hj.R.Sabrina,M.si**
Ketua

1.

2. **Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si**
Sekretaris

2.

3. **Dr. Hazmanan Khair, S.E., M. BA.**
Anggota

3.

PERNYATAAN

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

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 20 Februari 2024
Penulis



Rahmayana
NPM. 2120030097

ABSTRAK

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

Rahmayana

Program Pascasarjana

Email : rahmayanaa89@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden yang merupakan pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (SmartPls)* untuk menguji 7 (tujuh) hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), disiplin kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Z), motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Z), lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z), motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara .

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE PROVINCIAL DEPARTMENT OF INDUSTRY, TRADE, ENERGY AND MINERAL RESOURCES NORTH SUMATRA

Rahmayana

Program Pascasarjana

Email : rahmayanaa89@gmail.com

The aim of this research is to determine and analyze the influence of the work environment and work motivation on employee performance with work discipline as an intervening variable at the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province. This research is a type of causal research using a quantitative approach with a sample size of 68 respondents who are employees at the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province. The data collection technique is by using interviews and distributing questionnaires. The data analysis technique in this research uses Partial Least Square (SmartPLS) to test the 7 (seven) hypotheses proposed in the research. The results of this research indicate that the work environment (X1) has a positive and significant influence on employee performance (Y), work motivation (X2) has a positive and significant influence on employee performance (Y), work discipline (Z) has a positive and significant influence on employee performance (Y), work environment (X1) has a positive and significant influence on work discipline (Z), work motivation (X2) has a positive and significant influence on work discipline (Z), work environment has a positive and significant influence on performance employees (Y) through work discipline (Z), work motivation (X2) have a positive and significant influence on employee performance (Y) through work discipline at the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province.

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

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikumWr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini, serta shalawat dan salam kehadiran junjungan Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di hari akhir kelak. Tesis ini disusun merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-2 (Stara Dua) Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dengan Judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara .”**

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun serta petunjuk dari bapak/ibu dosen pembimbing dan rekan-rekan mahasiswa/i. Maka pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis, ayahanda Ahmad Sofyan dan ibunda Yusnaidah yang dengan penuh cinta dan kasih sayang serta pengorbanan yang mulia telah membesarkan, mendidik, membimbing yang tiada henti memberikan semangat maupun dukungan kepada penulis serta

kepada abang dan adik-adik yang selalu memberikan dukungan dan do'a kepada penulis dan keluarga besar yang telah menyayangi, memberi semangat baik moril maupun materil serta motivasi kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum. Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.B.A. Kaprodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si, Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., Dosen Pembimbing I yang telah banyak mendukung penulis dalam memberikan ide, saran dan kritiknya.
7. Bapak Dr. Bahril Datuk S. S..E., M.M.,QIA, Selaku Pembimbing II yang banyak memberikan masukan, saran dan perbaikan,
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf pengajar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
9. Bapak Pimpinan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara beserta staf pegawai yang telah berkenan menerima serta membantu dan memberikan data-data yang dibutuhkan penulis.

10. Teman-teman Seperjuangan S2 stambuk 2021 kelas A Regular B Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama mengerjakan tesis ini.

11. Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi atas penulisan tesis ini, penulis tidak bisa menyebutkannya satu persatu mengucapkan terima kasih.

Saya sebagai penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi pembacanya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..

Medan, Desember 2023

Penulis,

RAHMAYANA

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Identifikasi Masalah	13
1.3.Batasan Masalah	13
1.4.Rumusan Masalah	14
1.5.Tujuan Penelitian	15
1.6.Manfaat Penelitian	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
2.1.Landasan Teori	18
2.1.1. Kinerja Pegawai.....	18
2.1.1.1.Pengertian Kinerja Pegawai	18
2.1.1.2.Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	20
2.1.1.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.1.1.4.Indikator Kinerja Pegawai	32
2.1.2. Lingkungan Kerja	33
2.1.2.1.Pengertian Lingkungan Kerja.....	33
2.1.2.2.Bentuk-Bentuk Lingkungan Kerja	36
2.1.2.3.Manfaat Lingkungan Kerja	37
2.1.2.4.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	37
2.1.2.5.Indikator Lingkungan Kerja.....	39
2.1.3. Motivasi Kerja	42
2.1.3.1.Pengertian Motivasi Kerja	42
2.1.3.2.Jenis-Jenis Motivasi Kerja	44
2.1.3.3.Teori Motivasi Kerja.....	45
2.1.3.4.Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja.....	47
2.1.3.5.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	48
2.1.3.6.Indikator Motivasi Kerja.....	53
2.1.4. Disiplin Kerja	55
2.1.4.1.Pengertian Disiplin Kerja.....	55
2.1.4.2.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	56
2.1.4.3.Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	61
2.1.4.4.Indikator Disiplin Kerja	63
2.2.Penelitian Terdahulu	66
2.3.Kerangka Konseptual	68
2.4.Hipotesis	77

BAB III METODE PENELITIAN	78
3.1. Pendekatan Penelitian	78
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	78
3.3. Populasi dan Sampel	78
3.3.1. Populasi	79
3.3.2. Sampel.....	79
3.4. Definisi Operasional	81
3.5. Teknik Pengumpulan Data	82
3.6. Teknik Analisis Data.....	84
3.6.1. Partial Least Square (PLS)	84
3.6.1.1. Analisis Model Pengukuran (Outer Models)	86
3.6.1.2. Analisis Model Struktural (Inner Models)	87
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	91
4.1. Hasil Penelitian	91
4.1.1. Deskripsi Penelitian	91
4.1.2. Deskripsi Responden.....	92
4.1.3. Analisis Variabel Penelitian	93
4.1.3.1. Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	93
4.1.3.2. Variabel Lingkungan Kerja (X1)	99
4.1.3.3. Variabel Motivasi Kerja (X2)	104
4.1.3.4. Variabel Disiplin Kerja (Z).....	110
4.1.4. Analisis Model Pengukuran (Outer Models).....	114
4.1.4.1. Uji Validitas	114
4.1.4.2. Discriminant Validity	117
4.1.4.3. Construct Reliability and Validity	120
4.1.5. Analisis Model Struktural (Inner Models)	120
4.1.5.1. R-Square.....	121
4.1.5.2. F-Square1	21
4.1.5.3. Pengujian Hipotesis.....	123
4.2. Pembahasan	128
4.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	128
4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	130
4.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	132
4.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	133
4.2.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja	135
4.2.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja.....	136
4.2.7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja ...	138
BAB V PENUTUP	142
5.1. Kesimpulan.....	142
5.2. Saran.....	143
DAFTAR PUSTAKA.....	145
LAMPIRAN	149

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara	8
Tabel 1.2	Data Disiplin Kerja (Juli 2022 sampai Juni 2023)	9
Tabel 1.3	Data lingkungan kerja	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	65
Tabel 3.1	Skedul Penelitian	79
Tabel 3.2	Jumlah Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara	80
Tabel 3.3	Definisi Operasional	81
Tabel 3.4	Pengukuran Skala Likert	84
Tabel 4.1	Identitas Responden	91
Tabel 4.2	Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai	92
Tabel 4.3	Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)	98
Tabel 4.4	Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)	103
Tabel 4.5	Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (Z)	108
Tabel 4.6	Uji Validitas Konvergen Variabel Y (Kinerja Pegawai)	113
Tabel 4.7	Uji Validitas Konvergen Variabel X1 (Lingkungan Kerja)	113
Tabel 4.8	Hasil Pengujian AVE	116
Tabel 4.9	Hasil Pengujian <i>Cross Loading</i>	116
Tabel 4.10	Construct Reliability and Validity	118
Tabel 4.11	<i>R-Square</i>	119
Tabel 4.12	F-Square	120
Tabel 4.13	<i>Path Coefficients</i>	122
Tabel 4.16	<i>Specific Indirect Effect</i>	124
Tabel 4.17	Total <i>Effects</i>	125

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	68
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	70
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	71
Gambar 2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	72
Gambar 2.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	73
Gambar 2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja.....	74
Gambar 2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja.....	75
Gambar 2.8 Kerangka Konseptual	76
Gambar 4.1 Path Coefficients	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting pada organisasi karena sebagai subjek kegiatan operasional usaha. Peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama dalam era globalisasi supaya mampu bersaing dan mandiri. Dalam sebuah instansi pasti memiliki suatu target dan tujuan yang ingin dicapai pada kurun waktu atau periode tertentu khususnya dalam era globalisasi. Untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, maka organisasi harus memiliki sumber daya yang baik dan memadai. Maka dari itu sumber daya manusia harus ditingkatkan kedisiplinan dan kinerjanya agar organisasi dapat berkembang dengan baik sesuai tujuannya. Pegawai merupakan asset utama organisasi yang menjadi perencana serta pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2018) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Nasution & Pasaribu, 2020) Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk

meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja dapat dilihat dari rasa puas atau senang terhadap pekerjaannya atau profesinya.

Keberhasilan kinerja instansi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja pegawai diharapkan dapat mendongkrak kualitas dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor lingkungan kerja, faktor motivasi dan faktor kedisiplinan.

Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja.

(Elizar & Tanjung, 2018) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Instansi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan

memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Bukhari & Pasaribu, 2019) dapat disimpulkan memberikan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan.

Selain Lingkungan kerja, faktor Motivasi juga memberikan pengaruh terhadap Kinerja. Motivasi memberikan cara gairah kerja, supaya bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan. Menurut (Rizal & Radiman, 2019) Motivasi adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati. Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya. Setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi kerja yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada

dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Rivai, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Pemberian motivasi biasanya dilakukan dari masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja pegawai yang tinggi di dalam instansinya. Kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas.

Faktor disiplin juga sangat penting bagi mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai atau karyawan perlu mempunyai disiplin kerja dalam menjunjung tinggi nilai-nilai keguruannya. Menurut (Rizal & Radiman, 2019) Kedisiplinan adalah kemampuan dan kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap tugasnya. Karena bagaimanapun seorang atau pimpinan merupakan cermin bagi anggotanya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin akan memberikan warna terhadap hasil kerja bawahannya.

Kedisiplinan kerja juga membuat pegawai jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja pegawai lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang pegawai kurang maka secara otomatis kinerja pegawai pun ikut menurun, dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seseorang pegawai. Pada dasarnya kedisiplinan terhadap pegawai adalah salah satu faktor yang membuat perubahan baik sendiri ataupun

halayak banyak. Diharapkan kepada pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dapat memahami bahwa kedisiplinan bertujuan untuk perubahan yang lebih baik, mematuhi semua peraturan.

Hasil penelitian (Astria, 2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk uji secara parsial disiplin kerja mempunyai kontribusi pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja yang dilakukan karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Nasution & Pasaribu, 2020) menyimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk uji secara parsial menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. kedisiplinan menjadi faktor penting bagi peningkatan dan keberhasilan pegawai untuk mengoptimalkan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian (Bukhari & Pasaribu, 2019) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pentingnya disiplin sebagai suatu alat yang digunakan para atasan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No.3 tahun 2001 tentang Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Putri Hijau No.6, Kesawan, Kec. Medan Barat., Kota Medan, Sumatera Utara 20231. T. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara bergerak dalam bidang perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap perkembangan industri dan perdagangan di daerah Sumatera Utara. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara memiliki jumlah pegawai sebanyak 217 orang pegawai aktif. Dalam mendukung tugas dan tanggung jawabnya mengembangkan perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral di Sumatera Utara tentunya di perlukan pegawai yang memiliki kinerja dan disiplin kerja yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya tepat pada waktu nya. Dengan kondisi demikian maka akan meningkatkan penilaian kerja pegawai.

Berdasarkan data penilaian kerja pegawai yang diperoleh dari Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, diperoleh data dimana penilaian kerja pegawai disana diukur dengan menggunakan standar kinerja pegawai (SKP). Standar kinerja pegawai merupakan

standar yang digunakan untuk mengukur penilaian kerja setiap pegawai dimana pengukurannya dilakukan secara tahunan. Dalam pengukurannya setiap pegawai diberikan tugas dan tanggung jawab yang akan dikerjakan secara tahunan yang nantinya akan diukur dengan menggunakan standar dan perhitungan tertentu. Dalam prakteknya menggunakan standar dengan nilai standar kinerja pegawai (SKP) sebesar 80.

Jika seorang pegawai memiliki nilai standar kinerja pegawai diatas 80 maka seorang pegawai akan dapat dinyatakan memiliki prestasi kerja yang baik. Sebaliknya, jika memiliki nilai standar kinerja pegawai di bawah 80 maka dinyatakan tidak memiliki prestasi kerja yang kurang baik. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala bagian SDM Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara di dapat data prestasi pegawai sebanyak 30 dari 217 pegawai aktif. Ada pun data ini adalah data yang baru selesai di periksa kepala bagian SDM Dinas Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sementara sisa data lainnya masih belum selesai di periksa.

Berikut ini adalah data prestasi kerja pegawai Dinas Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara :

Tabel 1.1.
Hasil Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

No	Semester	Tahun	Target	Realisasi
1	1	2021	100%	78%
	2	2021	100%	100%
2	1	2022	100%	100%
	2	2022	100%	83%

Sumber :Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang naik turun adalah hal yang umum terjadi di suatu instansi. Bisa terjadi karena faktor seperti lingkungan kerja, Motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi fluktuasi kinerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang berhubungan dengan penilaian Kinerja . Disiplin kerja merupakan sikap yang dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan peraturan dan tata tertib yang ada di organisasi. Semakin baik seorang pegawai dalam menaati dan menjalankan peraturan yang ada di organisasi maka akan semakin disiplin seorang pegawai. Semakin disiplin pegawai maka akan mendorong tingkat prestasi kerja seorang pegawai. Dengan kondisi tersebut maka akan mendorong pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara semakin kompetitif dan semakin maju ke depannya.

Berikut ini adalah data disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang diperoleh dari lapangan dari Juli 2022 sampai Juni 2023.

Tabel 1.2
Data Disiplin Kerja (Juli 2022 sampai Juni 2023)

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai Yang terlambat	Jumlah Pegawai Absen	Jumlah Pegawai Hadir
Juli	21	41	6	170
Agustus	20	57	26	134
September	21	49	11	157
Oktober	21	61	16	140
November	22	45	6	166
Desember	21	59	3	155
Januari	21	52	16	149
Februari	20	47	21	149
Maret	20	23	5	189
April	15	18	14	185
Mei	21	16	11	190
Juni	19	21	23	173

Sumber : Data primer dari Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan data pada tabel 1.2 yang diperoleh dari Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara bulan Juli 2022 sampai bulan Juni 2023 dapat dilihat masih tinggi nya tingkat keterlambatan pegawai. Sebagai contoh pada bulan juli terdapat keterlamabatan pegawai sebanyak 41 pegawai, pada Agustus terdapat keterlambatan sebanyak 57 pegawai, pada september terdapat keterlambatan sebanyak 49 pegawai. selain tingkat keterlambatan yang tinggi, jumlah absensi juga menjadi perhatian. Pada bulan juli terdapat 6 pegawai yang absen, agustus terdapat 26 pegawai absen, dan september terdapat 11 pegawai. kondisi ini menandakan bahwa masih rendah nya tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Kondisi ini tentunya akan sangat berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan menurun sehingga akan berdampak buruk pada pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1.3
Data lingkungan kerja

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik/Kurang Baik)
1	Mesin Scanning	19	Kurang Baik
2	Toilet	8	Baik
3	Parkiran	2	Baik
4	Komputer	98	Baik
5	Jaringan Internet	5	Kurang Baik
6	Mushola	1	Baik
7	Ruang Kerja	30	Kurang Baik
8	AC	15	Kurang Baik

Sumber : Observasi dari kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan data lapangan yang diperoleh di dapat bahwa jumlah mesin scanning tersedia sebanyak 19 namun ada beberapa kondisi mesin scan yang tersedia kurang baik. Hal ini terlihat dari hasil scan yang tidak bagus dan sering mengalami error saat digunakan sehingga membuat pekerjaan tidak terselesaikan. Kondisi toilet, parkiran dan computer sudah baik. parkiran yang ada sudah bagus dan mampu menampung seluruh kendaraan pegawai. begitu juga dengan komputer yang kondisi baik dan dapat digunakan tanpa ada masalah saat bekerja. Pada jaringan internet tidak baik sebab jaringan internet lemot saat digunakan sehingga membuat keterlambatan dalam bekerja. Dengan kondisi ini tentu nya perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan pada lingkungan kerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan,

Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara supaya pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja yang kurang baik seperti kondisi ruangan yang tidak nyaman, kebisingan yang mengganggu juga berbagai perbedaan kepentingan maupun kepribadian tentu juga turut dialami di lingkungan kerja adanya pekerjaan yang menjadi kurang maksimal karena kurangnya komunikasi. Hal ini wajar terjadi mengingat setiap manusia merupakan sosok yang kompleks dan unik.

Senang atau tidak, bagaimanapun juga pasti akan muncul beberapa kendala atau masalah saat bekerja. Masalah yang terjadi pun sedikit banyak dapat berdampak di lingkungan kerja, contohnya adalah adanya pekerjaan yang menjadi kurang maksimal karena kurangnya komunikasi. Selain itu, konflik di lingkungan kerja juga dapat berimbas terhadap ketidakseimbangan pegawai.

Selama menjalankan tugas pegawai kurang memiliki semangat kerja yang tinggi, terutama motivasi kerja yang kurang. Pegawai kurang semangat dalam menjalankan tugas sehingga menurunnya kinerja para pegawai. Masih rendahnya motivasi kerja ini dibuktikan pula dengan kurangnya kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas sehingga hasil kerja kurang optimal. Pada saat melaksanakan tugas memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang memiliki kesungguhan dan penuh tanggung jawab, juga ada yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa rasa tanggung jawab sebagai pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara .

Kedisiplinan pegawai masih rendah, masih ada diantara pegawai yang tidak mematuhi peraturan, seperti meninggalkan tugas di saat jam kerja berlangsung serta

sering terlambat mengikuti kegiatan apel. Bermain media sosial pada saat jam kerja. Kurangnya kedisiplin pegawai menyebabkan kurang optimalnya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang sudah ditetapkan sebagai pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara .

Untuk memahami fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara ini perlu dilakukan analisis hasil eksplorasi terhadap beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja baik secara empiris dan konseptual. Berdasarkan ini dinyatakan variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh Disiplin Kerja. Jika dugaan ini teruji maka konsep tentang hubungan keempat variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan dan menemukan alternatif terhadap masalah kinerja tersebut. Beranjak dari pemikiran ini direncanakan suatu penelitian yang berjudul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA .”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat identifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Kinerja pegawai yang belum sesuai dengan ketentuan yang ditugaskan, hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang belum dapat mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan.

2. Lingkungan kerja yang kurang baik seperti kondisi ruangan yang tidak nyaman, kebisingan yang mengganggu.
3. Motivasi kerja pegawai belum cukup tinggi, pegawai hanya bekerja apa adanya masih belum sesuai dengan harapan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja.
4. Disiplin pegawai masih rendah, masih ada diantara pegawai yang tidak mematuhi peraturan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan sehingga peneliti dapat terarah dalam membahas masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka perumusan masalah penelitian ini diajukan dengan pertanyaan yaitu:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara ?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara ?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?

1.5.Tujuan Penelitian

Setiap penelitian tentunya mempunyai orientasi atau tujuan yang hendak dicapai.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
7. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

1.6. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan khususnya Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau pedoman bagi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
2. Secara teoritis
 - a. Penelitian ini dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat selama menjadi mahasiswa Magister Manajemen MSDM PascaSarjana UMSU serta menambah cakrawala dan wawasan peneliti.
 - b. Penelitian ini dapat memberi pengalaman penulis mengenai Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai disiplin kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
 - c. Penelitian ini dapat menjadi referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya dalam lingkungan kerja yang didapat selama menjadi mahasiswa Magister Manajemen MSDM PascaSarjana UMSU serta menambah cakrawala dan wawasan penelitian peningkatan kinerja pegawai

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1.Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap instansi selalu mengawasi kinerja pegawainya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik.

Menurut (Mangkunegara, 2018) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Siagian, 2014) kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai selama tahun waktu tertentu. Kinerja Pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat diberikan organisasi pada periode tertentu dan dapat digunakan untuk mengikuti prestasi kerja. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut (Sutrisno, 2016) yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif.

Menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Afandi, 2018) Kinerja pegawai sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai dapat mendorong kemajuan suatu instansi berdasarkan pencapaian yang telah dilakukan pegawainya selama melaksanakan pekerjaan. (Fahmi, 2016) mengatakan kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi instansi dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Menurut (Tupti et al., 2022) Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar instansi dan mendukung tercapainya tujuan instansi. Instansi yang baik adalah instansi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan

perilaku. Menurut (Jufrizen & Intan, 2021). Kinerja pegawai merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan instansi, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . Menurut (M. S. . Hasibuan, 2014) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018).

(Priansa, 2018) Mendefinisikan “Kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata”. Selanjutnya kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara (Wibowo, 2017).

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteks dan tujuan instansi. Kinerja berperan penting dalam membawa instansi ke arah yang lebih baik maka diperlukan penilaian kinerja, untuk mengetahui hasil kinerja yang

dicapai pegawai dalam suatu instansi maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja. Berikut ini adalah beberapa tujuan umum penilaian kinerja menurut para ahli:

Menurut (Erwin & Prabowo, 2015) menyimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat di butuhkan dalam mengevaluasi suatu perusahaan agar organisasi sukses, penting bahwa manajer menetapkan tujuan yang jelas secara keseluruhan, nilai-nilai inti, visi masa depan dan juga mengembangkan strategi yang bisa diterapkan untuk mencapai hal-hal ini.

Menurut (Hamali, 2016) Tujuan kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan dan tugasnya yang hasilnya merupakan kinerja karyawan.
2. Manajemen kinerja berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan atau pegawai secara terus menerus.
3. Manajemen kerja berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pencapaian kinerja.
4. Manajemen kinerja mengukur kinerja individu karyawan atau pegawai, tim kerja, dan kinerja perusahaan secara periodik. Penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya.

Menurut (Zainal, 2015) tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja pegawai pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti di adakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau latihan.
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses
6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Menurut (Kasmir, 2016) penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1. Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan
Memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen instansi akan mengetahui di mana kelemahan pegawai dan sistem yang digunakan. Dengan mengetahui kelemahan ini akan segera dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di pegawai itu sendiri.
2. Keputusan Penempatan

Bagi pegawai yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja serta menunggu kebijakan instansi selanjutnya. Bagi pegawai yang terus-menerus memiliki kinerja baik, tentu akan dikembangkan ke bagian lain. Artinya, pegawai semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain.

3. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan instansi. Demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang hasil penilaian kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan penurunan karir atau demosi.

4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Tujuannya pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja pegawai agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan pegawai memiliki arti penting bagi pegawai guna menambah pengetahuan dan keahliannya.

5. Penyesuaian Kompensasi

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan

gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kerjanya yang diperoleh.

6. Inventori Kompetensi Pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh pegawai untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data pegawai. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh pegawai. Artinya instansi memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan pegawainya.

7. Kesempatan Kerja Adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh pegawai. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Dengan adanya penilaian kinerja maka seluruh pegawai merasa diberi kesempatan untuk berprestasi dengan sebaik mungkin. Penilaian kinerja juga membuktikan bahwa tidak ada perbedaan penilaian antara satu dengan yang lainnya selama masih dalam koridor kebijakan perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apa pun, sehingga mampu memberikan rasa keadilan bagi seluruh pegawai.

8. Komunikatif Efektif antara Atasan Bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana

seharusnya melakukan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

9. Budaya Kerja

Dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Pegawai tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja pegawai

10. Menerapkan Sanksi

Di samping memberikan berbagai keuntungan bagi pegawai, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja pegawai yang menurun. Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi perbuatan dan sanggup meningkatkan kinerjanya di masa depan. Sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk tidak memperoleh kesempatan peningkatan karir maupun kompensasi, ketiga sanksi yang diberikan dipindahkan ke unit atau bagian lain. Sedangkan sanksi yang terberat adalah dalam bentuk dikeluarkan dari perusahaan.

Selain memiliki tujuan, penilaian kinerja juga memiliki fungsi atau manfaat sebagaimana dikemukakan (Subroto, 2018) diantaranya yaitu:

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.

- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas pegawai dikarenakan adanya feedback atau reward bagi pegawai yang berprestasi.
- 4) Menghargai setiap kontribusi.
- 5) Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan pegawai.

Menurut Sedarmayanti dalam (Ainnisya & Susilowati, 2018) bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja, yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan atau pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi.
5. Keputusan promosi dan demosi
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sutrisno, 2016) yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab,

disiplin kerja dan inisiatif. Selanjutnya menurut Menurut Gibson dalam (Wibowo, 2017) masih menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Tiga faktor tersebut adalah:

1. Faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang),
2. Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja), dan
3. Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*).

Sedangkan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2016) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk

melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan pegawai melakukan pekerjaannya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai nya, demikian pula sebaliknya dengan instansi yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja pegawai.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk dapat

bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak instansi), maka pegawai akan terangsang akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

8. Budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau instansi. Jika tidak

mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja, demikian pula sebaliknya apabila pegawai mematuhi kebiasaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya jika seseorang tidak senang atau gembira terhadap pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja pegawai. Jadi dengan demikian kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela instansi di mana tempatnya bekerja. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa instansi seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja pegawai.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai terhadap janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin

Disiplin merupakan suatu usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.1.4.Indikator Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja. (Bukhari & Pasaribu, 2019) Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja (Mangkunegara, 2017) yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) Untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

1. Kualitas, Pentingnya kualitas dalam SDM terletak pada kemampuan individu untuk berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat budaya perusahaan. Organisasi yang mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan SDM berkualitas cenderung lebih sukses dalam mencapai visi dan misi mereka.
2. Kuantitas, Dalam banyak kasus, kuantitas sering kali dianggap sebagai aspek yang penting dalam analisis atau evaluasi, terutama ketika mengevaluasi efisiensi atau produktivitas. Namun, penting juga untuk diingat bahwa kualitas juga merupakan faktor yang penting. Meskipun suatu entitas mungkin memiliki kuantitas yang besar, jika kualitasnya rendah, hal tersebut mungkin tidak memberikan nilai yang signifikan

3. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu juga penting dalam hubungan antar-individu dan organisasi. Memenuhi janji atau komitmen pada waktu yang tepat membantu membangun kepercayaan dan reputasi yang baik.
4. Efektivitas biaya, Efektivitas biaya bukan hanya tentang memotong biaya secara membabi buta, tetapi juga tentang memastikan bahwa pengeluaran tersebut mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan
5. Kebutuhan akan pengawasan, Pengawasan merupakan bagian integral dari manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan, tujuan dicapai, dan sumber daya digunakan secara efisien
6. Hubungan antar perseorangan. hubungan antarperseorangan yang baik merupakan fondasi dari keberhasilan organisasi dan kesejahteraan individu di lingkungan kerja dan sosial. Mempromosikan budaya kerja yang inklusif, menghargai keragaman, dan memperkuat komunikasi antarpribadi dapat membawa manfaat yang signifikan bagi semua pihak yang terlibat.

Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja

(Kasmir, 2016) yaitu:

1. Kualitas (mutu),
2. Kuantitas (jumlah),
3. Waktu (jangka waktu),
4. Penekanan biaya,
5. Pengawasan
6. Hubungan antar rekan kerja.

Sedangkan indikator lain dari kinerja menurut (Mangkunegara, 2018)

adalah :

1. Kualitas kerja,
2. Kuantitas kerja,
3. Keandalan,
4. Sikap.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau instansi tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan parubahan sehingga, organisasi atau instansi yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bias menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. (Bukhari & Pasaribu, 2019) Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut (Kosasih et al., 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun sebagai kelompok”. Menurut (Suhardi, 2019) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

(Suwondo & Sutanto, 2015) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat pegawai (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya).

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

Menurut (Kholilah et al., 2021) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena Lingkungan kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Irwanto et al., 2021).

(Terry, 2016) mengatakan "Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan." Pengertian lain tentang lingkungan kerja menurut (Budiyono & Haris, 2014) "Lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu."

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar pegawai dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

2.1.2.2. Bentuk Lingkungan Kerja

Bentuk lingkungan kerja menurut (Suwondo & Sutanto, 2015) yaitu lingkungan fisik. Lingkungan fisik meliputi semua (benda atau alat) yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah tempat pegawai melakukan aktivitas pekerjaan sehari-harinya. Dimensi lingkungan kerja ini terbagi menjadi 2 (dua) (Siagian, 2014) yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan

pengaruh terhadap pekerja / pegawai, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama pegawai / pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan

Pada penelitian ini penulis fokus pada pembahasan lingkungan kerja fisik dengan harapan menciptakan ruangan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas pegawai secara maksimal.

2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Dan adapun menurut (Setiana, 2019) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan bisa selesai dengan tepat. Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan / tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
- 2) Prestasi kerja pegawai / pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai / pekerja menjadi akan tinggi.

2.1.2.4.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut (Abdullah, 2015) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja
- 8) Musik di tempat kerja
- 9) Keamanan di tempat kerja

(Setiana, 2019) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Terdapat sarana angkutan khusus ataupun secara umum untuk pegawai menjadi nyaman dan mudah.

Menurut (Kailola, 2019) faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan, dan musik. Terdapat bermacam macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan (Sunyoto, 2015) yaitu :

- a. Tingkat kebisingan Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu, adanya ketidak

tengangan dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

- b. Penerangan Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk juga penerangan matahari, Hal ini sering kali pegawai memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.
- c. Sirkulasi udara Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan dalam ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan – ruangan yang dianggap terlalu panas.
- d. Keamanan Lingkungan kerja dengan rasa aman menimbulkan ketenangan dan keamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

2.1.2.5.Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedermayanti, 2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana

dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

Menurut (Sunyoto, 2018) bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Tersedianya fasilitas kerja

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

Sedangkan menurut (Setiana, 2019) terdapat indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

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

3. Kebisingan di tempat kerja

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

kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Dari dua pendapat yang berbeda tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performa seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

(Wahyudi & Tupti, 2019) Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

(Wibowo, 2016) mengungkapkan motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan. Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah

supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani & Rosidah, 2018).

Berdasar kepada pendapat para ahli disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2017) . Selanjutnya motivasi adalah akibat dari interaksi individu dan situasi (Umam, 2018)

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2017).

Secara umum ada dua jenis penyebab timbulnya motivasi yaitu oleh dirinya sendiri (intrinsik/internal) maupun pengaruh dari luar (ekstrinsik/eksternal). Motivasi Intrinsik, merupakan motivasi yang bersumber pada faktor-faktor dari dalam diri sendiri tanpa paksaan, akan lebih menguntungkan karena tumbuh dari dalam diri sendiri sehingga memberikan kemauan yang kuat dan bertahan lama.

Contoh Motivasi Intrinsik, memiliki dorongan keinginan dari sendiri untuk mengetahui informasi dan pemahaman, mendapat keterampilan tertentu, mengembangkan sikap, menikmati kehidupan dan lain sebagainya.

Motivasi Ekstrinsik, merupakan motivasi yang bersumber akibat pengaruh dari luar individu yang sulit dikendalikan dan dapat cepat hilang karena dipengaruhi oleh ajakan, suruhan, maksud tertentu, ucapan atau paksaan

dari orang lain. Contoh motivasi ekstrinsik, ingin sekedar mendapat hadiah, mendengar ucapan atau membaca dari motivator, memiliki tujuan karena perintah teman, orang tua, guru atau atasan dan lain sebagainya.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (M. Hasibuan, 2017).

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.3.3. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja yang dikembangkan oleh beberapa para ahli mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori

ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Teori motivasi kerja yang digunakan oleh peneliti adalah teori motivasi prestasi oleh David McClelland (Sunyoto, 2015). Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. McClelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:

- 1) Mereka yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
- 2) Mereka yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Mereka yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

b. Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

- 1) Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
- 2) Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
- 3) Mereka memiliki suatu per hariannya yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

c. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

- 1) Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- 2) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- 3) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
- 4) Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

2.1.3.4. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi sangat diperlukan untuk maksud dan tujuan keinginan seseorang. Jika seseorang tidak memiliki motivasi maka tidak akan mungkin mendapatkan keinginan tersebut dengan baik.

Pada hakikatnya (Kadarisman, 2017) tujuan pemberian motivasi kerja kepada para pegawai adalah untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan,
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja,
3. Meningkatkan disiplin kerja,
4. Meningkatkan prestasi kerja,
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab,
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi,
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Dengan adanya tujuan-tujuan dari pemberian motivasi ini diharapkan agar para pegawai dapat lebih giat lagi bekerja mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi dan dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang telah disepakati instansi. Sehingga adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat melaksanakan tugas yang dapat dijalankan dengan baik dan tentukan dengan hasil yang baik pula.

(Kaswan, 2013) tujuan dari Motivasi itu sendiri adalah :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Menggefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja sehingga hasil kerja bisa meningkat.

2.1.3.5.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2016) .

Menurut (Afandi, 2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi yaitu:

1. Kebutuhan hidup
2. Kebutuhan masa
3. Kebutuhan harga diri
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan hidup yaitu: Kebutuhan untuk mempertahankan hidup
2. Kebutuhan masa depan yaitu: Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang
3. Kebutuhan harga diri yaitu: Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari prestasi pegawai dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja yaitu: Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1) Faktor Intern

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

- a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

3. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
4. Lembaga tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memenuhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervise yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

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

e. Status dan tanggung jawab

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

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi lembaga besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja keras yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi pera pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi antara lain menurut

(Priansa, 2018) Yaitu:

1. Keluarga
2. Kebudayaan
3. Konsep diri
4. Jenis kelamin,
5. Pengakuan dan prestasi
6. Cita-cita dan aspirasi
7. Kemampuan belajar
8. Kondisi pegawai
9. Kondisi lingkungan.

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Keluarga adalah dua atau lebih individu yang tergabung dalam satu rumah tangga karena hubungan darah, ikatan perkawinan, dan proses.
2. Kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, dan tindakan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dimiliki manusia dengan belajar.

3. Konsep diri adalah cara pandang dan sikap seseorang terhadap diri sendiri.
4. Jenis kelamin, perbedaan biologis antara pria dan wanita.
5. Pengakuan dan prestasi. Pengakuan adalah perbuatan mengaku atau mengakui; prestasi adalah hasil atas usaha yang dilakukan seseorang.
6. Cita-cita dan aspirasi. Cita-cita adalah keinginan yang selalu ada di dalam pikiran, aspirasi adalah harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang.
7. Kemampuan belajar, kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
8. Kondisi pegawai adalah situasi atau keadaan yang ada pada diri individu baik itu diluar maupun didalam dirinya.
9. Kondisi lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar manusia dan mempengaruhi perkembangan kehidupan manusia.

2.1.3.6.Indikator Motivasi Kerja

Adapun motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai pilihan. Seperti menurut (Wibowo, 2016) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Engagement. Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
2. Commitment. Komitmen adalah suatu tingkat di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.

3. Satisfaction. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
4. Turnover. Turnover merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

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

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
7. Hubungan dengan rekan kerja
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut (Afandi, 2018) terdapat beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas Kerja

4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari dimanapun kita berada selalu ada aturan-aturan dan ketentuan yang harus dipatuhi yang akan mengatur dan membatasi suatu kegiatan . namun peraturan peraturan itu tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi pelanggarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Menurut (Siagian, 2014) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang pegawai untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut

(Sutrisno, 2016), disiplin kerja merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan pegawai. Namun demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan pegawai pada aturan yang berlaku.

2.1.4.2.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2016) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

- 1) Lingkungan yaitu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.
- 2) Kesejahteraan mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.
- 3) Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
- 4) Budaya organisasi merupakan kebiasaan di suatu instansi atau organisasi yang dapat digunakan sebagai acuan bersikap yang berlandaskan norma, nilai-nilai dan kebiasaan pegawai untuk berinteraksi dengan sesama rekan kerja, interaksi dengan pimpinan, interaksi dengan pihak eksternal instansi yaitu masyarakat serta mengikuti acuan dari kebudayaan yang telah ditetapkan oleh instansi.

- 5) Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
- 6) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada instansi tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2017) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Dalam hal ini bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladan pimpinan

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

- 3) Balas Jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat (waskat) merupakan tindak nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi.

6) Sanksi hukuman

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

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan Tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

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

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, (Sutrisno, 2016) adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi organisasi.

2. Tidak adanya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai 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 kerja yang sudah ditetapkan.

3. Tidak adanya aturan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Tidak adanya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Tidak adanya perhatian kepada para pegawai

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

7. Ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

8. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.

Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

9. Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

10. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan faktor-faktor dari disiplin kerja menurut (Siswanto, 2015) yaitu sebagai berikut:

1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.

Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal, berikut ini adalah beberapa tujuan dari disiplin kerja (Amirullah, 2015) yaitu:

1. Agar para pegawai mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan organisasi dan meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Agar organisasi tetap berjalan dengan baik dari masa ke masa dalam menghadapi masalah didalam organisasi.
3. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
5. Memperoleh tingkat produktivitas organisasi yang tinggi.

Manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (J. S. Hasibuan & Silviya, 2019)

Menurut (Sutrisno, 2016) bahwa tujuan dari disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Menurut (Supomo et al., 2018) tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki empat indikator menurut (M. S. . Hasibuan, 2016) yaitu sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi,
dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan organisasi yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif,
waktu bekerja yang diberikan organisasi diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan

organisasi kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan organisasi.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas,
tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi,
salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

Menurut (Putri, 2020) mengatakan bahwa indikator-indikator disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran
Tingkat absensi pegawai dan ketepatan jam masuk sesuai dengan waktu kerja.
2. Tanggung jawab
Kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan instansi untuk menciptakan suasana yang aman ditempat kerja.
3. Sikap
Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Agustini, 2020) bahwa indikator-indikator disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam instansi yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai

2. Tata Cara Kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan Terhadap Atasan

Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran Kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

5. Tanggung Jawab

Kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.2. Penelitian yang Relevan

Terkait dengan masalah yang diteliti, yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja . Disajikan pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
----	------	-------	------------------

1	(Elizar & Tanjung, 2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Menyatakan bahwa secara parsial variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Dan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
	(Rosmaini & Tanjung, 2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
	(Putra & Aprianti, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima	Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima, hal ini dibuktikan dengan t-hitung lebih besar dari nilai t tabel $4,648 > 2,034$ dengan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan

			kerja (X) semakin baik maka variabel disiplin kerja (Y) juga semakin meningkat.
	(Rizal & Radiman, 2019)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	Hasil penelitian didapatkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.
	(Nasution & Pasaribu, 2020)	Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan, motivasi dan disiplin kerja dan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Dan secara simultan pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.
	(Candana et al., 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai	Berdasarkan uji model luar dan model dalam diperoleh: Lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui kinerja tidak ada karyawan yang signifikan dan berpengaruh Motivasi dan disiplin kerja

		Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan	melalui kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan signifikan
--	--	--	---

2.3.Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu kondisi, suatu sistem koheren dari hubungan antara tujuan fundamental yang dapat mendorong standar yang konsisten dan yang menjelaskan sifat, fungsi dan keterbatasan akuntansi keuangan dan laporan keuangan. Kerangka kerja konseptual yang dimaksudkan untuk konstitusi dalam proses menyusun standar. Tujuannya adalah memberikan petunjuk dalam menyelesaikan perselisihan yang meningkat selama proses penyusunan standar dengan mempersempit pertanyaan, apakah standar telah sesuai dengan kerangka konseptual atau tidak.

2.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

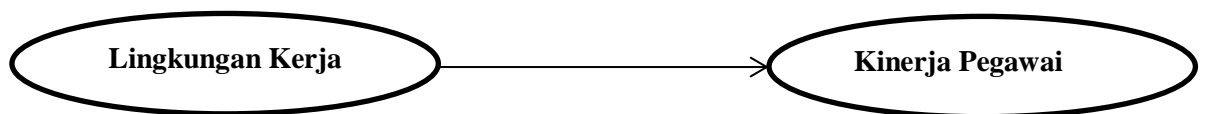
Pengaruh lingkungan kerja dapat sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif, termasuk dukungan dari rekan kerja dan atasan, suasana kerja yang nyaman, dan adanya fasilitas yang memadai, cenderung meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Di sisi lain, lingkungan kerja yang negatif, seperti stres, ketidakadilan, dan kurangnya dukungan, bisa menyebabkan penurunan kinerja dan kepuasan pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan produktif.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai adalah kompleks dan saling terkait. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja mereka. Beberapa faktor yang mempengaruhi hubungan ini meliputi:

- a. Motivasi
- b. Komunikasi
- c. Dukungan sosial
- d. Fasilitas dan sumber daya
- e. Kebijakan dan budaya perusahaan
- f. Beban kerja
- g. Pengakuan

Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyediakan dukungan bagi pegawai adalah kunci untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh (Elizar & Tanjung, 2018) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara pengawasan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

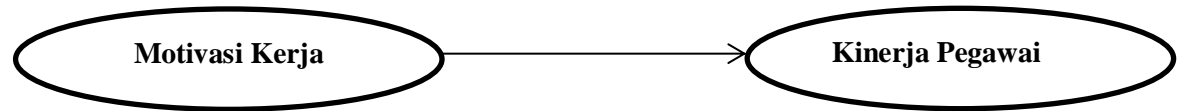
Dalam sebuah instansi / organisasi seorang pimpinan dapat meningkatkan kinerja dengan cara-cara yang mendorong pegawainya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan atau tidaknya seorang

manajer dalam memotivasi pegawainya dapat terlihat dengan perilaku pegawainya dalam bekerja. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawainya seorang manajer melakukan motivasi dengan cara antara lain dengan memberikan penghargaan, kompensasi, tunjangan dan bonus kepada pegawai. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

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

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

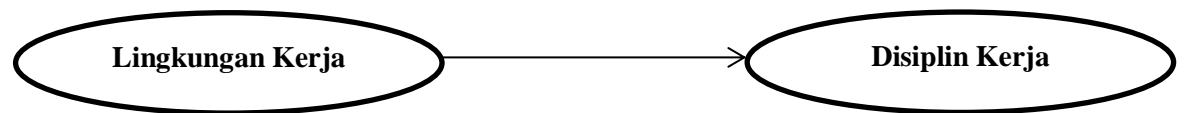
2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Penelitian tentang Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja telah dilakukan untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian semacam itu dapat memberikan wawasan bagi instansi untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, karena faktor-faktor seperti:

Lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan nyaman dapat menciptakan suasana yang menyenangkan bagi pegawai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk menjaga disiplin. Fasilitas yang memadai dan sarana kerja yang lengkap mempermudah pegawai untuk menjalankan tugas dengan baik, sehingga disiplin kerja lebih mudah terjaga. Pendekatan manajemen yang positif dan memberikan dukungan yang memadai dapat meningkatkan rasa tanggung

jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka. Lingkungan kerja dengan komunikasi yang terbuka dan jelas membantu memastikan pemahaman tugas dan harapan yang dapat meningkatkan kedisiplinan. Budaya yang mendorong kedisiplinan dan nilai-nilai seperti ketepatan waktu dan kerja keras akan berdampak positif pada tingkat disiplin kerja pegawai.

Semua faktor ini bersama-sama berkontribusi untuk membentuk lingkungan kerja yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai yang pada gilirannya dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut hasil penelitian terdahulu oleh (Putra & Aprianti, 2020) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

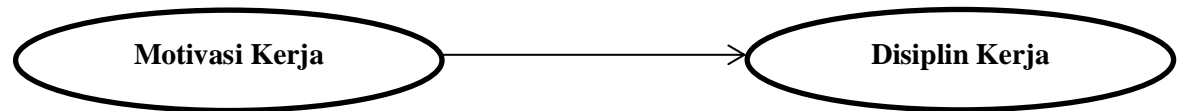


Gambar 2.3
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

2.3.4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin kerja sangat signifikan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan dalam bekerja, karena orang yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, fokus, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Motivasi juga dapat membantu mengatasi rasa malas atau kebosanan dalam menjalankan tugas-tugas rutin, sehingga kinerja menjadi lebih konsisten dan produktif.

Dengan demikian, tingkat motivasi yang tinggi dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Rizal & Radiman, 2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja tetapi tidak signifikan.



Gambar 2.4
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

2.3.5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

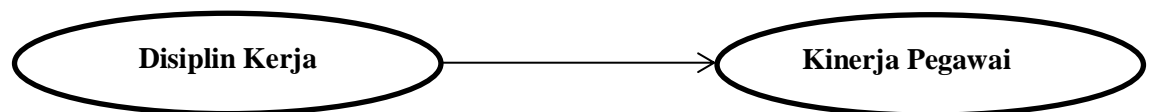
Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seluruh pegawai dan pihak manajemen melakukan penerapan disiplin kerja yang kuat, oleh sebab itu disiplin kerja merupakan suatu unsur yang mutlak dan diwujudkan di dalam pelaksanaan sehari-hari. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka

semakin tinggi disiplin kerja setiap pegawai maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

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

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Nasution & Pasaribu, 2020) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.5
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2.3.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui

Disiplin Kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dimediasi oleh disiplin kerja. Artinya, lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif

pada kinerja mereka. Suasana kerja yang kondusif, dukungan dari rekan kerja, dan fasilitas yang memadai bisa meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai. terhadap pekerjaan mereka. Disiplin kerja yang kuat dapat membantu pegawai lebih fokus, produktif, dan menjalankan tugas-tugas dengan efisien, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Candana et al., 2020) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. . Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. dan disiplin kerja berperan sebagai mediator.



Gambar 2.6

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

2.3.7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Candana et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berperan sebagai mediator. Ketika pegawai termotivasi dengan baik, mereka cenderung lebih bersemangat dan fokus dalam bekerja. Motivasi ini kemudian mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu kemauan dan kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas dengan konsisten dan bertanggung jawab.

Ketika disiplin kerja ditingkatkan melalui motivasi, pegawai akan lebih mampu mengelola waktu dan tugas dengan baik, meningkatkan produktivitas, dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

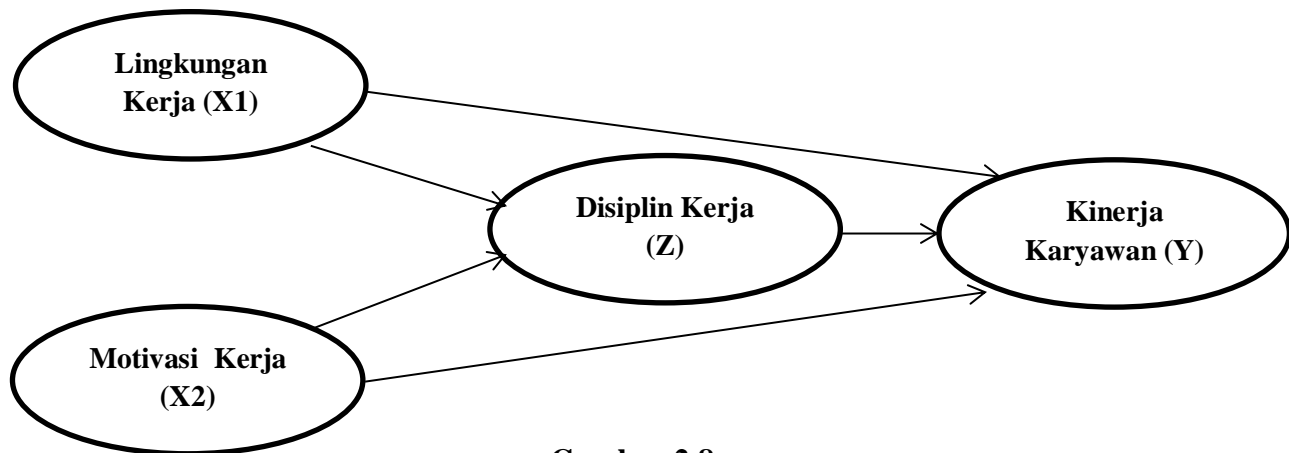
Dengan demikian, motivasi berperan sebagai pemicu yang mempengaruhi disiplin kerja, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja pegawai secara positif. Mengakui pentingnya hubungan ini, instansi dapat berusaha untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai sebagai langkah untuk meningkatkan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



Gambar 2.7

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai berikut:



Gambar 2.8
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

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

- H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara .
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
- H4 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara .

- H5 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara .
- H6 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
- H7 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sebagai variabel bebas, Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. menegaskan bahwa pendekatan dalam penelitian merupakan cara pandang terhadap suatu objek atau permasalahan. Pendekatan juga dimaknai sebagai cara untuk mengamati atau memahami dunia sosial. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2023. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan yaitu mulai Bulan Juli 2023 hingga Desember 2023.

Tabel 3.1
Skedul Penelitian

Kegiatan	Tahun																							
	Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset	■	■	■	■																				
Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
Seminar Proposal											■	■												
Pengumpulan Data											■	■	■	■	■	■								
Pengolahan Data Analisis Data													■	■	■	■								
Penyusunan Tesis																	■	■	■	■	■	■	■	■
Sidang Tesis																								■

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara berjumlah 217 Orang. Namun, pada penelitian ini pimpinan tidak termasuk populasi yaitu 4 orang. Sehingga populasi dalam penelitian ini berjumlah 213 orang.

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

No	Bidang	Populasi	Sampel
1	Sekretariat	28	5
2	Perindustrian	30	5
3	PDN Tertib Niaga	16	5
4	PPLN	16	5
5	Energi dan Kelistrikan	10	5
6	Hidrogeologi Mineral dan Batubara	11	5
7	UPTD Perlindungan Konsumen	22	5
8	UPTD Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang	28	5
9	UPTD Lab. ESDM	10	5
10	Cabdis I Deli Serdang	11	5
11	Cabdis II Dairi	9	5
12	Cabdis III Pematang Siantar	10	5
13	Cabdis IV Labuhan Batu	6	4
14	Cabdis V Padang Sidempuan	6	4
Jumlah		213	68

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti.

Maknanya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut. Oleh karena itu jumlah sampel yang diambil adalah 217 orang pegawai agar mendapatkan hasil penelitian yang relevan. Penarikan

sampel dapat dilakukan dengan menggunakan penentuan sampel yang diambil dengan responden menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Error

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang digunakan sejumlah :

$$N = \frac{213}{1+213(10\%)^2}$$

$$N = \frac{213}{1+213(0,01)}$$

$$N = \frac{213}{3,13}$$

$$N = 68$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sejumlah 68 orang.

3.4. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman di dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

Tabel 3.3
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi	1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas biaya, 5. Kebutuhan akan pengawasan, 6. Hubungan antar perseorangan.	Skala Likert

		yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018)	(Fachrezi & Khair, 2020)	
2	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Suhardi, 2019)	1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara ditempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja (Setiana, 2019)	Skala Likert
3	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. (Wahyudi & Tupti, 2019)	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2018).	Skala Likert
4	Disiplin Kerja (Z)	disiplin kerja merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. (Sutrisno, 2016)	1. Mematuhi semua peraturan organisasi, 2. Penggunaan waktu secara efektif, 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, 4. Tingkat absensi, (M. S. . Hasibuan, 2016)	Skala Likert

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2014) ada tiga alat

pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian, yaitu studi dokumentasi, wawancara dan angket. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan:

1. Studi dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menelusuri dokumen atau data historis mengenai seseorang atau suatu peristiwa. Data penelitian bisa diperoleh melalui fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, arsip foto, catatan harian, notulen rapat, hingga jurnal kegiatan. Supaya memperoleh data yang berkualitas, peneliti perlu memiliki kepekaan teoretik untuk memaknai semua dokumen tersebut. merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

2. Interview (Wawancara)

Wawancara/*Interview*, yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon. Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan Ibu Dianita Cristine.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak.

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.4
Pengukuran Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6. Teknik Analisis Data

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

3.6.1. Partial Least Square (PLS)

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLS SEM) yang bertujuan

untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2016).

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

Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan. PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (b) validitas diskriminan (discriminant validity). (2) analisis model struktural

(inner model), yakni (a) koefisien determinasi (R-square); (b) F-square; (c) pengujian hipotesis yakni (1) pengaruh langsung (direct effect); (2) pengaruh tidak langsung (indirect effect) dan (3) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)

Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian antara lain : (1) validitas dan reabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*)

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

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

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai dengan membandingkan nilai square root dari average variance extracted (AVE) setiap konstruk laten dengan korelasi antara konstruk bersangkutan dengan konstruk

lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka memiliki nilai discriminant validity yang baik. Ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dan hasilnya lebih konservatif. Dibandingkan dengan nilai composite reliability (pc). Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari pada 0,50. Sudah memiliki nilai discriminant validity yang baik.

3.6.1.2. Analisis Model Struktural (Inner Models)

Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Pengujian Hipotesis, yakni : (a) Direct effects; dan (b) indirect effects; dan (c) Total effect.

1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari RSquare adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

2. F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative darisuatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F-square) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel

eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Pengujian Hipotesis

Menurut (Juliandi, 2018) Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi . kriteria pengukuran *dirrect effect* anantara lain :

a. *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *dirrect effect* berhuna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut (Juliandi, 2018:85) kriteria pengukuran *dirrect effect* anantara lain :

1. Koefisien jalur, jika nialai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel adalah searah jika nilai suatu variebel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang

dipengaruhi juga meningkat atau naik, jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.

2. Nilai profitabilitas/signifikan atau P-value, jika nilai P-value $< 0,05$ maka signifikan. Dan jika nilai P-value $> 0,05$ maka tidak signifikan.

b. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Menurut (Juliandi, 2018) Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening. menurut (Juliandi et al., 2014) kriteria penilaian *indirect effect* adalah :

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

c. *Total Effects* (Pengaruh Total)

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

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Setelah dilalukannya survey dan pengumpulan data dilapangan penelitian maka diperoleh data hasil jawaban responden. Sampel dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan teknik pengambilan sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut. Oleh karena itu jumlah sampel yang diambil adalah 68 orang pegawai agar mendapatkan hasil penelitian yang relevan.

Dalam hal ini penelitian dilakukan terhadap responden yaitu pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 42 item pernyataan, 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, 12 pernyataan untuk variabel motivasi kerja , 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja, dan 12 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai. Data penelitian pada kuesioner kemudian di skor dengan menggunakan skala likert kemudian hasil kuisisioner yang telah disebarkan ditabulasi dan dianalisis dengan menggunakan program atau software PLS, selanjutnya data direpresentasikan dalam bentuk tabel frekuensi.

4.1.2. Deskripsi Responden

Pada bagian ini, data deskriptif yang dikumpulkan dari survei responden akan dideskripsikan secara lebih rinci. Data deskriptif yang mengidentifikasi keadaan atau kondisi responden yang digunakan sebagai informasi untuk mengungkap data identitas responden. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 orang responden. Responden diharuskan mengisi identitas diri saat mengisi kuisioner yang meliputi nama, umur, pendidikan terakhir.

Pada pengisian angket, responden diharuskan mengisi identitas diri yang meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Data responden dapat dikemukakan pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Identitas Responden

No.	Karakteristik Responden	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	37	52,8 %
		Perempuan	31	47,2 %
		Total	68	100 %
2.	Usia	< 20 Tahun	3	3 %
		21-30 Tahun	13	20 %
		31-40 Tahun	31	46 %
		41-50 tahun	16	24 %
		> 50 Tahun	5	7 %
		Total	68	100 %
3.	Pendidikan	SLTA	6	8,4 %
		DIPLOMA	7	10,2 %
		S1	36	53,4 %
		S2	17	25,8 %
		S3	2	2,2 %
		Total	68	100 %

Sumber: hasil pengolahan data google form online (2023)

Dari tabel 4.1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 52,8 % sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar adalah laki-laki. Usia dengan mayoritas terbesar

adalah rentang usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau 46 % dan rentang usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 16 atau 24 % orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai akan lebih semangat dan produktif dalam melakukan pekerjaannya, maka akan berpengaruh pada kinerja yang dicapai pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi. Jenjang pendidikan responden terbanyak sekitar 53,4 % adalah jenjang pendidikan Strata 1 / S1. Hal ini berarti bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1. Variabel Kinerja Pegawai

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

Tabel 4.2
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	72.06%	14	20.59%	3	4.41%	1	1.47%	1	1.47%	68	100%
2	48	70.59%	16	23.53%	3	4.41%	1	1.47%	0	0	68	100%
3	34	50%	23	33.82%	11	16.18%	0	0	0	0	68	100%
4	32	47.06%	22	32.35%	11	16.18%	2	2.94%	1	1.47%	68	100%
5	38	55.88%	23	33.82%	6	8.82%	1	1.47%	0	0	68	100%
6	36	52.94%	25	36.76%	5	7.35%	2	2.94%	0	0	68	100%
7	37	54.41%	26	38.23%	3	4.41%	2	2.94%	0	0	68	100%
8	42	61.76%	18	26.47%	6	8.82%	2	2.94%	0	0	68	100%
9	43	63.23%	21	30.88%	3	4.41%	1	1.47%	0	0	68	100%
10	44	64.70%	19	27.94%	4	5.88%	1	1.47%	0	0	68	100%
11	46	67.66%	17	25%	3	4.41%	1	1.47%	1	1.47%	68	100%
12	42	61.76%	22	32.35%	2	2.94%	2	2.94%	0	0	68	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa :

a. Indikator Kualitas

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “ lebih menekankan pada mutu pekerjaan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 49 orang dengan persentase sebesar 72.06% dan menjawab “Setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 20.59%. Hal ini menunjukkan bahwa 92,65 % (92%) dari seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentase yaitu sebesar 70.59% dan menjawab “Setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase yaitu sebesar 23.53% Hal ini menunjukkan bahwa 94.12 % karyawan telah bekerja dengan kualitas kerja yang ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator kualitas tergolong baik.

b. Indikator Kuantitas

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan diluar dari pekerjaan biasanya.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentase yaitu sebesar 50 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase yaitu sebesar 33.82 %. Hal ini menunjukkan bahwa 83 % dari seluruh

pegawai sudah mencapai volume kerja yang sesuai dengan harapan instansi.

- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “mampu bekerja diluar job desc” “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase yaitu sebesar 47.06 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase yaitu sebesar 32.35%. Hal ini menunjukkan bahwa kurang lebih 79 % dari seluruh pegawai berpendapat bahwa perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan atau dengan kata lain target kerja yang ditetapkan oleh instansi dapat diterima oleh pegawai

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator kuantitas tergolong baik.

c. Indikator Ketepatan Waktu

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Mengerjakan tugas tepat waktu” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 55.88% dan menjawab “Setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase 33.82%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 89 % . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase yaitu sebesar 52.94% dan menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase yaitu sebesar

36.76%. Hal ini menunjukkan bahwa kurang lebih 89 % pegawai telah bekerja dengan ketepatan waktu kerja yang ditetapkan oleh instansi

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator ketepatan waktu tergolong baik.

d. Indikator Efektivitas Biaya

1) Jawaban responden untuk pernyataan “dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di rencanakan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 63.23 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 21 orang dengan persentase 30.88 %. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 94 % . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai

2) Jawaban responden untuk pernyataan “bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 64.70 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 27.94 %. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 91 % . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator efektivitas biaya tergolong baik.

e. Indikator Kebutuhan akan Pengawasan

1) Jawaban responden untuk pernyataan “dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di rencanakan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 54.42 % dan

menjawab “Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 38.23 %. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 92 % . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai.

- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase yaitu sebesar 61.76 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase yaitu sebesar 26.47%. Hal ini menunjukkan bahwa kurang lebih 88 % pegawai telah bekerja dengan kebutuhan akan kerja yang ditetapkan oleh instansi

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator kebutuhan akan pengawasan tergolong baik.

f. Indikator Hubungan antar Perseorangan

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan rekan kerja.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 63.23 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 21 orang dengan persentase 30.88 %. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 94 % . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “selalu bersikap baik kepada setiap individu yang ada di instansi.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 64.70 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 27.94 %. Hal ini

menunjukkan bahwa sekitar 91 % . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator hubungan akan perseorangan tergolong baik.

Dari uraian di atas didapati bahwa semua indikator kinerja pegawai tergolong baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik, terbukti dari jawaban responden dengan mayoritas jawaban sangat setuju dan setuju. Oleh karena itu, instansi harus mampu mempertahankan kinerja pegawai tersebut agar pegawai selalu ingin mengerjakan semua pekerjaannya dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

4.1.3.2. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable lingkungan kerja (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.3
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	63.23%	16	23.53%	6	8.82%	3	4.41%	0	0	68	100%
2	44	64.70%	19	27.94%	3	4.41%	2	2.94%	0	0	68	100%
3	51	75%	13	19.12%	2	2.94%	2	2.94%	0	0	68	100%

4	52	76.47%	11	16.18%	4	5.88%	1	1.47%	0	0	68	100%
5	39	57.35%	21	30.88%	8	11.76%	0	0	0	0	68	100%
6	38	55.88%	20	29.41%	7	10.29%	1	1.47%	0	0	68	100%
7	42	61.76%	22	32.35%	4	5.88%	2	2.94%	0	0	68	100%
8	39	57.35%	16	23.53%	9	13.23%	3	4.41%	1	1.47%	68	100%
9	42	61.76%	22	32.35%	3	4.41%	1	1.47%	0	0	68	100%
10	39	57.35%	22	32.35%	6	8.82%	1	1.47%	0	0	68	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja pegawai bahwa :

a. Indikator Penerangan cahaya di tempat kerja

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 63.23 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 23.53 %. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 87 % . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya rasa penerangan pada lingkungan kerja selalu memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 64.70 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 27.94 %. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 91 % . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai .

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator penerangan cahaya di tempat kerja tergolong baik.

b. Indikator Sirkulasi Udara di tempat kerja

1) Jawaban responden untuk pernyataan “Suhu udara yang pas disekitar ruangan kerja sangat mendukung fisik yang kemudian mempengaruhi tingkat produktivitas saya dalam bekerja.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 75 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 19.12 %. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 83 % . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai.

2) Jawaban responden untuk pernyataan “Adanya air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja terasa lebih nyaman” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 52 orang dengan persentase sebesar 76.47 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 16.18 %. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 92 % . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator Sirkulasi Udara di tempat kerja tergolong baik.

c. Indikator Kebisisngan di Tempat Kerja

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung konsentrasi saya ketika bekerja” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 57.35 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 21 orang dengan persentase 30.88 %. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 88 % . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Lingkungan kerja yang tenang selalu menjadikan tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 55.88 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 29.41 %. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 81 % . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator Kebisingan di Tempat Kerja tergolong baik.

d. Indikator Bau tidak Sedap di Tempat Kerja

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Pewangi ruangan di ruang kerja sangat mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 61.76 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 23.53 %. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 84

% . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai.

- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Lingkungan kerja yang bersih menciptakan suasana positif” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 57.35 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 23.53 %. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 80 % . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator Bau tidak Sedap di Tempat Kerja tergolong baik.

e. Indikator Keamanan di Tempat Kerja

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Adanya security (Satpam) selalu menjadikan lingkungan kerja aman” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 61.76 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 32.35 %. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 94 % . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar

57.35 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 32.35 %. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 88 % . seluruh pegawai berpendapat bahwa instansi sudah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh pegawai.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator Keamanan di Tempat Kerja tergolong baik.

Dari uraian di atas didapati bahwa semua indikator lingkungan kerja pegawai tergolong baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik, Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan mayoritas jawaban sangat setuju dan setuju. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menyediakan dan memfasilitasi lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan agar karyawan semangat untuk bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu mencapai kinerja yang baik.

4.1.3.3. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable Motivasi kerja (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	60.29%	19	27.94%	6	8.82%	2	1.36%	0	0	68	100%

2	43	63.23%	20	29.41%	3	4.41%	2	2.94%	0	0	68	100%
3	37	54.41%	22	32.35%	4	5.88%	2	2.94%	3	4.41%	68	100%
4	38	55.88%	25	36.76%	4	5.88%	1	1.47%	0	0	68	100%
5	44	64.70%	21	30.88%	2	2.94%	1	1.47%	0	0	68	100%
6	40	58.82%	24	35.29%	3	4.41%	1	1.47%	0	0	68	100%
7	48	70.59%	16	23.53%	3	4.41%	1	1.47%	0	0	68	100%
8	39	57.35%	25	36.76%	3	4.41%	1	1.47%	0	0	68	100%
9	38	55.88%	24	35.29%	5	7.35%	1	1.47%	0	0	68	100%
10	37	54.41%	25	36.76%	5	7.35%	1	1.47%	0	0	68	100%
11	41	60.29%	21	30.88%	4	5.88%	2	2.94%	0	0	68	100%
12	43	63.23%	21	30.88%	3	4.41%	1	1.47%	0	0	68	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variable motivasi kerja bahwa:

a. Indikator Balas Jasa

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya mendapatkan gaji yang sesuai sehingga saya bersemangat untuk bekerja lebih baik” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase yaitu sebesar 60,29 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 19 orang dengan persentaseyaitu sebesar 27.94 %. Hal ini menunjukkan bahwa 69 dari seluruh 68 pegawai berpendapat bahwa pegawai mendapatkan gaji yang sesuai sehingga bersemangat untuk bekerja lebih baik.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya mendapatkan kenaikan gaji berkala sehingga memotivasi saya untuk bekerja lebih baik” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase yaitu sebesar 63.23 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase yaitu sebesar 29.41 %. Hal ini menunjukkan bahwa 63 dari 68

pegawai berpendapat bahwa pegawai telah mendapatkan kenaikan gaji berkala sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator balas jasa tergolong baik.

b. Indikator Kondisi Kerja

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Kondisi lingkungan kerja kantor saya memiliki keamanan dalam penjagaan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase yaitu sebesar 54.41 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase yaitu sebesar 32,35%. Hal ini menunjukkan bahwa 59 dari 68 pegawai berpendapat bahwa kondisi lingkungan kerja kantor sudah memiliki keamanan dalam penjagaan.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya yakin bahwa menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam perusahaan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentase yaitu sebesar 55.88 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase yaitu sebesar 36.76 %. Hal ini menunjukkan bahwa 63 dari 68 pegawai meyakini bahwa menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam instansi.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator kondisi kerja tergolong baik.

c. Indikator Fasilitas Kerja

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase yaitu sebesar 64.70 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 21 orang dengan persentasi yaitu sebesar 30.88 %. Hal ini menunjukkan bahwa 65 dari 68 pegawai sudah mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya diberikan keleluasaan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan saya” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentase yaitu sebesar 58.82 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase yaitu sebesar 35.29 %. Hal ini menunjukkan bahwa 64 dari 68 pegawai telah diberikan keleluasaan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator fasilitas kerja tergolong baik.

d. Indikator Prestasi Kerja

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Dalam pekerjaan, saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentase yaitu sebesar 70.59 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 16 orang dengan persentasi yaitu sebesar 23.53 %. Hal ini menunjukkan

bahwa 64 pegawai memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja.

- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase yaitu sebesar 57.35 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase yaitu sebesar 36.76 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bisa mengarahkan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator prestasi kerja tergolong baik.

e. Indikator Pengakuan dari Atasan

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentase yaitu sebesar 55.88 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi yaitu sebesar 35,29%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Setiap hasil pekerjaan yang telah saya dilaksanakan mendapat penghargaan dari atasan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase yaitu sebesar 54.41 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase yaitu sebesar 36.76 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai

berpendapat bahwa setiap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan mendapat penghargaan dari atasan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator pengakuan dari atasan tergolong baik.

f. Indikator Pekerjaan Itu Sendiri

1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase yaitu sebesar 60.29 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 21 orang dengan persentasi yaitu sebesar 30.88 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase yaitu sebesar 63.23 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 21 orang dengan persentase yaitu sebesar 30.88 %. Hal ini menunjukkan bahwa 100% pegawai merasa senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaannya.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri tergolong baik.

Dari uraian di atas didapati bahwa semua indikator motivasi kerja tergolong baik, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban

responden yang menjawab sangat setuju dan setuju. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki komitmen dan semangat yang tinggi pula untuk bekerja dengan optimal guna mencapai target instansi.

4.1.3.4. Variabel Disiplin Kerja (Z)

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

Tabel 4.4
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (Z)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	66.18%	20	29.42%	2	2.94%	1	1.47%	0	0	68	100%
2	48	70.59%	17	25%	2	2.94%	1	1.47%	0	0	68	100%
3	43	63.23%	20	29.42%	4	5.88%	1	1.47%	0	0	68	100%
4	42	61.76%	17	25%	7	10.29%	1	1.47%	1	1.47%	68	100%
5	50	73.53%	15	22.06%	2	2.94%	1	1.47%	0	0	68	100%
6	44	64.70%	19	27.94%	4	5.88%	1	1.47%	0	0	68	100%
7	48	70.59%	17	25%	2	2.94%	1	1.47%	0	0	68	100%
8	44	64.70%	18	26.47%	5	7.35%	1	1.47%	0	0	68	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variable disiplin kerja bahwa:

a. Indikator Mematuhi Semua Peraturan Organisasi

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Pimpinan saya akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentase yaitu sebesar 66.18 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 20 orang dengan persentasi yaitu sebesar 29.42 %. Hal ini menunjukkan bahwa 65 dari 68 pegawai

berpendapat bahwa pegawai mendapatkan gaji yang sesuai sehingga bersemangat untuk bekerja lebih baik

- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Hasil bekerja saya telah sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentase yaitu sebesar 70.59 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 17 orang dengan persentase yaitu sebesar 25 %. Hal ini menunjukkan bahwa 65 dari 68 pegawai berpendapat bahwa pegawai telah mendapatkan kenaikan gaji berkala sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator Mematuhi Semua Peraturan Organisasi tergolong baik.

b. Penggunaan waktu secara efektifive

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya memberikan yang terbaik untuk setiap pekerjaan yang diberikan” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase yaitu sebesar 63.23 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase yaitu sebesar 29.42 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu melaksanakan aturan yang diberikan intansi” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase yaitu sebesar 61.76 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 17 orang dengan persentase yaitu

sebesar 25 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaannya.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri tergolong baik.

c. Indikator Tanggung Jawab

1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya mematuhi tata tertib yang ditetapkan oleh instansi. ” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentase yaitu sebesar 73.53 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 15 orang dengan persentase yaitu sebesar 22.06 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu menjalankan job description/ uraian tugas dengan penuh tanggung jawab” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase yaitu sebesar 64.70 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 17 orang dengan persentase yaitu sebesar 25 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaannya.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri tergolong baik.

d. Indikator Tingkat kehadiran

1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya masuk kerja tepat pada waktunya” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 48 orang

dengan persentase yaitu sebesar 60.29 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 17 orang dengan persentase yaitu sebesar 25 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya pulang kerja tepat pada waktunya” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase yaitu sebesar 64.70 % dan menjawab “Setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase yaitu sebesar 26.47 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaannya.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri tergolong baik.

Dari uraian di atas didapati bahwa semua indikator motivasi kerja tergolong baik, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan setuju. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memiliki komitmen dan semangat yang tinggi pula untuk bekerja dengan optimal guna mencapai target instansi.

4.1.4. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran (outer model) berfungsi untuk memastikan apakah indikator- indikator yang digunakan dalam mengukur variabel laten reliabel dan valid.

4.1.4.1. Uji Validitas

Indikator Validitas dapat dilihat dari nilai outer loading. Indikator dengan nilai loading factor yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya. Bila nilai outer loading suatu indikator lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan valid. Sebaliknya, bila nilai outer loading kurang dari 0.5 maka dikeluarkan dari model.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghazali (2015), nilai outer loading antara 0,5 –0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity.

Tabel 4.6
Uji Validitas Konvergen Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y.1	0.631	Valid
	Y.2	0.765	Valid
	Y.3	0.683	Valid
	Y.4	0.669	Valid
	Y.5	0.776	Valid
	Y.6	0.823	Valid
	Y.7	0.803	Valid
	Y.8	0.857	Valid
	Y.9	0.787	Valid
	Y.10	0.759	Valid
	Y.11	0.903	Valid
	Y.12	0.822	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen kinerja pegawai menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

Tabel 4.6
Uji Validitas Konvergen Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0.677	Valid
	X1.2	0.799	Valid
	X1.3	0.846	Valid
	X1.4	0.785	Valid
	X1.5	0.796	Valid
	X1.6	0.812	Valid
	X1.7	0.873	Valid
	X1.8	0.751	Valid
	X1.9	0.791	Valid
	X1.10	0.787	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen lingkungan kerja pegawai menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

Tabel 4.6
Uji Validitas Konvergen Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Motivasi Kerja	X2.1	0.791	Valid
	X2.2	0.827	Valid
	X2.3	0.553	Valid
	X2.4	0.837	Valid
	X2.5	0.838	Valid
	X2.6	0.839	Valid
	X2.7	0.840	Valid
	X2.8	0.841	Valid
	X2.9	0.842	Valid
	X2.10	0.806	Valid
	X2.11	0.829	Valid
	X2.12	0.864	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

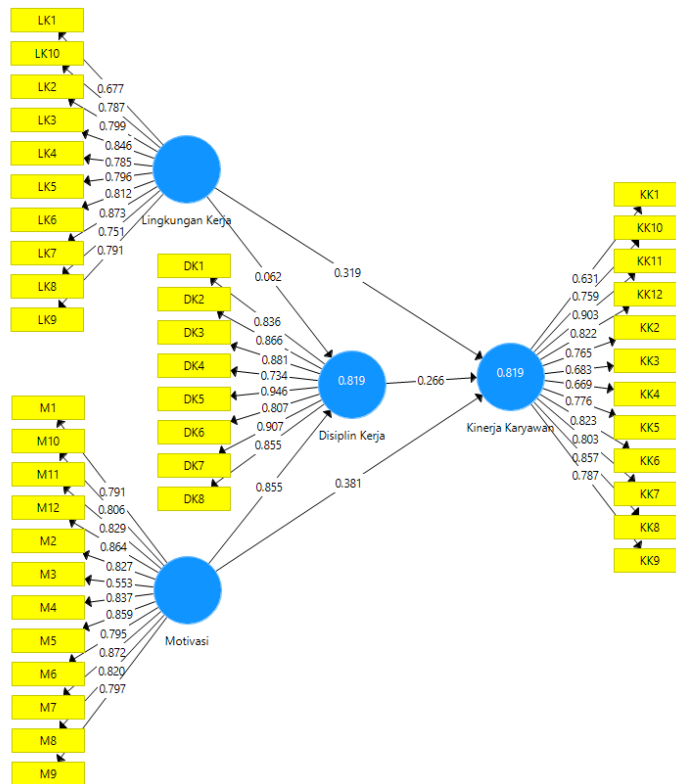
Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen motivasi kerja pada pegawai menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

Tabel 4.6
Uji Validitas Konvergen Variabel Z (Disiplin Kerja)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Disiplin Kerja	Z.1	0.836	Valid
	Z.2	0.866	Valid
	Z.3	0.881	Valid
	Z.4	0.734	Valid
	Z.5	0.946	Valid
	Z.6	0.807	Valid
	Z.7	0.907	Valid
	Z.8	0.855	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen disiplin kerja pegawai menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid. Berdasarkan hasil uji validitas konvergen terhadap seluruh variabel penelitian, kemudian diperoleh model path coefficients sebagai berikut:



Gambar 4.1
Path Coefficients

4.1.4.2. Discriminant Validity

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

Tabel 4.10
Hasil Pengujian AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Hasil Uji
DISIPLIN KERJA (Z)	0.733	Valid
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.670	Valid
LINGKUNGAN KERJA (X1)	0.656	Valid
MOTIVASI KERJA (X2)	0.687	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa nilai AVE (Average Variant Extracted) setiap variabel adalah lebih besar dari 0.5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid. Pengujian validitas diskriminan juga dapat dilihat dari hasil nilai cross loading tiap indikator pertanyaan terhadap variabel. Pada penelitian ini nilai acuan yang digunakan adalah nilai di atas 0.70.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Cross Loading

Indikator	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Disiplin Kerja (Z)
X1.1	0.733	0.772	0.701	0.836
X1.2	0.787	0.740	0.735	0.866
X1.3	0.799	0.839	0.732	0.881
X1.4	0.846	0.723	0.672	0.734
X1.5	0.785	0.883	0.792	0.946
X1.6	0.796	0.729	0.601	0.807
X1.7	0.812	0.772	0.757	0.907
X1.8	0.873	0.719	0.787	0.855
X1.9	0.751	0.463	0.631	0.492
X1.10	0.791	0.663	0.759	0.637

X2.1	0.786	0.826	0.903	0.837
X2.2	0.734	0.739	0.822	0.720
X2.3	0.586	0.837	0.765	0.626
X2.4	0.612	0.859	0.683	0.490
X2.5	0.559	0.795	0.669	0.604
X2.6	0.616	0.872	0.776	0.723
X2.7	0.574	0.820	0.823	0.684
X2.8	0.589	0.797	0.803	0.690
X2.9	0.669	0.725	0.857	0.645
X2.10	0.681	0.785	0.787	0.660
X2.11	0.677	0.796	0.652	0.585
X2.12	0.787	0.812	0.612	0.620
Y.1	0.799	0.529	0.787	0.555
Y.2	0.846	0.687	0.730	0.636
Y.3	0.785	0.703	0.713	0.602
Y.4	0.796	0.526	0.773	0.508
Y.5	0.812	0.565	0.797	0.546
Y.6	0.873	0.623	0.776	0.582
Y.7	0.751	0.581	0.772	0.538
Y.8	0.791	0.694	0.785	0.664
Y.9	0.515	0.791	0.706	0.695
Y.10	0.673	0.806	0.751	0.734
Y.11	0.606	0.829	0.791	0.725
Y.12	0.706	0.864	0.786	0.796
Z.1	0.559	0.827	0.734	0.746
Z.2	0.544	0.553	0.447	0.708
Z.3	0.652	0.837	0.773	0.749
Z.4	0.708	0.859	0.797	0.776
Z.5	0.665	0.795	0.776	0.713
Z.6	0.712	0.872	0.772	0.761
Z.7	0.726	0.820	0.785	0.783
Z.8	0.603	0.797	0.706	0.737

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, keseluruhan variabel memiliki rata-rata nilai indikator di atas 0.70 sehingga setiap indikator pertanyaan dari keseluruhan variabel tersebut memenuhi validitas diskriminan.

4.1.4.3. Construct Reliability and Validity

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

Tabel 4.12
Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Hasil
Kinerja Pegawai (Y)	0.938	0.948	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.934	0.945	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.954	0.960	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0.947	0.956	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha dan composite reliability $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.1.5. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) RSquare; (2) F-Square; (3) Hypothesis Test. Berikut ini hasil pengujiannya:

4.1.5.1.R-Square

Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13
R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.803	0.794
Disiplin Kerja	0.817	0.811

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square di atas adalah sebagai berikut: R-square model jalur I = 0.803. Artinya kemampuan variabel X yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 0.803 % dengan demikian model tergolong substansial (kuat); dan (2) Rsquare model Jalur I = 0.817 artinya kemampuan variabel X lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan Z (Disiplin kerja) adalah sebesar 0.817% dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

4.1.5.2.F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F-square) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel

eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14
F-Square

Variabel	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Kinerja Pegawai				
Lingkungan Kerja	0.182			0.008
Motivasi Kerja	0.081			1.491
Disiplin Kerja	0.110			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai = 0.182, maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai = 0.081, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki nilai = 0.008, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

- 4) Variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja memiliki nilai = 1.491, maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 5) Variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai = 0.110, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.1.5.3. Pengujian Hipotesis

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

a) Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

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

- (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficients) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan
- (b) Jika nilai koefisien jalur (path coefficients) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Values) : (1) Jika

nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018)

Tabel 4.15
Path Coefficients

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.325	0.305	0.155	2.090	0.040
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.609	0.616	0.160	3.802	0.000
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.343	0.341	0.157	2.181	0.033
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0.074	0.052	0.163	0.456	0.650
Motivasi Kerja-> Disiplin Kerja	0.845	0.839	0.119	7.108	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

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

- 1) X1 terhadap Y : nilai $Tstatistic (|O/STDEV|) = 2.090$ dan $P- Values = 0.040 < 0.05$ artinya, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y : nilai $Tstatistic (|O/STDEV|) = 3.802$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$, artinya, pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan.

- 3) Z terhadap Y : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 2.181$ dan $P-Values = 0.033 < 0.05$, artinya, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan.
- 4) X1 terhadap Z : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 0.456$ dan $P-Values = 0.650 < 0.05$ artinya, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah positif dan signifikan.
- 5) X2 terhadap Z : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 7.108$ dan $P-Values = 0.000 > 0.05$, artinya, pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah positif dan signifikan.

b) Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects)

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

Tabel 4.16
Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.025	0.029	0.056	0.451	0.653
Motivasi kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.290	0.281	0.130	2.241	0.028

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Bedasarkan table 4.16 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja mempunyai koefisien jalur 0.025. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.653 < 0.05$, berarti dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui Disiplin kerja mempunyai koefisien jalur 0.290. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.028 > 0.05$, berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

c) Total Effects (Pengaruh Total)

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

Tabel 4.17
Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.336	0.322	0.169	1.989	0.051
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.608	0.622	0.166	3.663	0.000
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.266	0.266	0.144	1.849	0.069
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0.062	0.098	0.155	0.402	0.689
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0.855	0.824	0.124	6.917	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

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

1. Total efek untuk hubungan lingkungan kerja dan kinerja pegawai nilai Tstatistics(O/STDEV|) adalah sebesar 1.989 dengan P-values 0.051 > 0.05 (tidak berpengaruh signifikan)
2. Total efek untuk hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai nilai Tstatistics(O/STDEV|) adalah sebesar 3.663 dengan P-values 0,000 < 0.05 (berpengaruh signifikan)
3. Total efek untuk hubungan disiplin kerja dan kinerja pegawai nilai Tstatistics(O/STDEV|) adalah sebesar 1.849 dengan P-values 0.069 > 0.05 (tidak berpengaruh signifikan)

4. Total efek hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja nilai $T_{statistics}(O/STDEV|)$ adalah sebesar 0.402 dengan P-values $0.689 > 0.05$ (tidak berpengaruh signifikan)
5. Total efek untuk hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja nilai $T_{statistics}(O/STDEV|)$ adalah sebesar 6.917 dengan P-values $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

4.2. Pembahasan

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

4.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Kualitas lingkungan kerja sangat berdampak pada kinerja pegawai. Seberapa baik pegawai terlibat dengan lingkungan kerjanya sangat mempengaruhi tingkat kesalahan pegawai, tingkat inovasi dan kolaborasi dengan karyawan lain, kehadiran, dan retensi pegawai.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 2.090 > t_{tabel} 1,995$ dan nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dimana dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai akan semangat bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan optimal.

Dimana lingkungan kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dirasa sudah cukup kondusif menurut para pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di organisasi sudah baik/nyaman. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab bahwa kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja sudah baik, pertukaran udara atau ventilasi tempat bekerja sudah baik sehingga tidak mengganggu kelancaran kerja, tempat kerja jauh dari kebisingan sehingga bisa bekerja dengan fokus, warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja, terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan, satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga merasa aman dan adanya hubungan yang baik dengan antar sesama karyawan dan memiliki tim kerja yang saling mendukung.

Oleh karena itu, yang harus dilakukan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara adalah tetap konsisten dalam menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai. Kondisi lingkungan kerja seperti kondisi gedung yang baik, pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang dingin, dan sistem fasilitas kerja yang canggih akan dapat membuat pegawai bekerja lebih nyaman dan meningkatkan kinerjanya.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan kondisi yang dapat mendorong seseorang atau pegawai untuk melakukan pekerjaannya guna mewujudkan tujuan dari organisasi yang sudah ditetapkan (Aprilliansyah et al., 2018). Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan efektif yang datang dari dalam dan luar diri seseorang yang merupakan primer yang merupakan perilaku dan bentuk yang berhubungan dengan pekerjaan, arah, intensitas dan ketekunan yang ditentukannya. Motivasi kerja menghasilkan kinerja karyawan karena memenuhi kebutuhan individu akan aktualisasi diri.

Motivasi kerja akan membuat pegawai memiliki komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi, bahkan menyebabkan pegawai lebih menyukai pekerjaannya. Hal ini tentunya meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Motivasi kerja adalah mekanisme positif yang menggerakkan dan mengarahkan pegawai untuk menggunakan daya dan potensinya untuk mencapai keberhasilan tujuan yang telah ditentukan.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 3.802 > t_{tabel} 1,995$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti

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

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukiyah et al.,2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah cukup tinggi. Motivasi kerja akan membuat pegawai memiliki komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap instansi, bahkan menyebabkan pegawai lebih menyukai pekerjaannya. Hal ini tentunya meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja instansi. Motivasi kerja adalah mekanisme positif yang menggerakkan dan mengarahkan pegawai untuk menggunakan daya dan potensinya untuk mencapai keberhasilan tujuan yang telah ditentukan.

4.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan beberapa dari item pertanyaan tentang pegawai akan berusaha berhasil dalam menjalankan tugas, bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan, dan berusaha bekerja untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai masih perlu diperhatikan dan diberi arahan agar pegawai mampu mengerjakan tugas yang diberikan, berusaha untuk bekerja sama, dan merasa nyaman dalam menjakankan tugas yang diberikan.

Disiplin pegawai pada umumnya mempunyai makna yang luas yaitu tidak hanya untuk hormat, taat dan patuh terhadap setiap aturan, standar atau norma yang

berlaku, akan tetapi juga mempunyai makna sebagai suatu kesanggupan untuk menjalankan aturan tersebut dengan sungguh-sungguh serta kesediaan menerima sangsi-sangsi bila melanggar. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi. Kedisiplinan mencakup aspek kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap tugas dan aturan instansi, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus dan konsisten dalam menjalankan tugasnya, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Disiplin yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan teratur, meminimalkan potensi konflik dan kebingungan. Pegawai yang disiplin lebih mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan kualitas yang baik, karena mereka memiliki kontrol diri yang baik. Selain itu, disiplin juga mencerminkan komitmen terhadap pekerjaan, yang dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap hasil kerja.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya memengaruhi kinerja individual tetapi juga berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas keseluruhan organisasi dengan nilai $t_{hitung} 2,181 > t_{tabel} 1,995$ dan nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$.

Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Pasaribu, 2020) yang menyimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data

yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terkait kuesioner yang sudah disebar.

4.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka. Suasana kerja yang mendukung, termasuk fasilitas yang baik dan hubungan antar rekan kerja yang positif, cenderung meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Disiplin kerja merupakan hasil dari interaksi antara pegawai dan lingkungan kerja, di mana aturan dan norma instansi memberikan dasar untuk perilaku yang terarah. Dalam lingkungan yang mendukung, pegawai cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk mematuhi aturan, yang pada akhirnya memperkuat kinerja mereka secara keseluruhan.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja dengan nilai thitung $0,456 < t_{tabel} 1,995$ dan nilai signifikansi sebesar $0,650 > 0,05$. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Aprianti, 2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan hasil dari interaksi antara pegawai dan lingkungan kerja, di mana aturan dan norma organisasi memberikan dasar untuk perilaku yang terarah.

Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dalam sebuah instansi, faktor-faktor seperti kebijakan manajemen, budaya perusahaan, dan kondisi fisik tempat kerja dapat memengaruhi sejauh mana pegawai mematuhi aturan dan tanggung jawabnya. Dukungan dan orientasi manajemen terhadap disiplin kerja memainkan peran penting. Pegawai akan cenderung lebih disiplin jika ada komunikasi yang jelas mengenai ekspektasi, konsekuensi, dan penghargaan terkait kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan didukung, dapat memotivasi mereka untuk tetap berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka.

Kondisi tempat kerja juga berpengaruh. Lingkungan yang nyaman, bersih, wangi dan terorganisir dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan disiplin kerja. Sebaliknya, lingkungan yang tidak tertata dengan baik atau terlalu stres dapat menghambat disiplin kerja karena dapat mengganggu konsentrasi dan motivasi.

Dengan demikian, keseluruhan lingkungan kerja, baik dari segi manajemen, budaya, maupun fisik, memainkan peran krusial dalam membentuk disiplin kerja pegawai. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi akan cenderung memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi di antara anggota timnya.

4.2.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja dengan nilai thitung $7,108 > t_{tabel} 1,995$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap disiplin kerja. Dari data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner maka dapat dilihat bahwa secara umum motivasi kerja sudah baik.

Motivasi kerja dan disiplin kerja saling terkait erat dalam konteks lingkungan kerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai karena mereka memiliki dorongan internal untuk mencapai tujuan dan memberikan kinerja terbaik. Ketika pegawai merasa terinspirasi dan memiliki motivasi, mereka lebih cenderung mematuhi aturan, deadline, dan standar kerja.

Faktor motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pengakuan atas prestasi, pengembangan keterampilan, atau kesempatan untuk bertanggung jawab atas proyek-proyek yang menantang. Pegawai yang merasa dihargai dan memiliki visi yang jelas terkait tujuan perusahaan akan lebih termotivasi untuk mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja yang tinggi juga dapat menjadi hasil dari sistem penghargaan yang sesuai. Pengakuan atas pencapaian pegawai, baik melalui reward finansial maupun non-finansial, dapat menjadi pendorong motivasi yang kuat. Selain itu, memberikan umpan balik konstruktif dan mendukung pertumbuhan karir dapat menjaga tingkat motivasi yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat disiplin kerja.

Namun, perlu diingat bahwa motivasi bersifat dinamis, dan perlu adanya upaya berkelanjutan untuk menjaga dan meningkatkannya. Kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka, dan budaya kerja yang mendukung pengembangan pribadi dapat membantu menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa termotivasi dan, akibatnya, mempertahankan tingkat disiplin kerja yang optimal. Keseluruhan, hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja membantu menciptakan atmosfer produktif dan berdaya saing di dalam organisasi.

4.2.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Bagian sebelumnya telah dijelaskan bahwa secara langsung lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan hasil pengujian statistik yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dengan nilai thitung $0,451 < t_{tabel} 1,995$ dan signifikansi sebesar $0.653 > 0,05$. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan kerja yang kondusif dan baik dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai dan nantinya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Hal yang sama dinyatakan oleh (Candana et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang kompleks dalam konteks organisasi. Lingkungan kerja yang memadai dapat mempengaruhi disiplin kerja, yang pada gilirannya menjadi mediator pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor-faktor seperti budaya perusahaan yang positif, komunikasi yang efektif, dukungan manajemen, dan fasilitas yang memadai. Ketika pegawai merasa dikelilingi oleh lingkungan yang mendukung, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan pegawai. Hal ini dapat membentuk landasan bagi pengembangan disiplin kerja yang kuat.

Disiplin kerja, sebagai mediator, berperan dalam menerjemahkan motivasi dan norma-norma organisasi menjadi tindakan konkret yang mengarah pada pencapaian tujuan. Pegawai yang disiplin memiliki kecenderungan untuk mematuhi kebijakan dan prosedur, memenuhi tenggat waktu, dan memberikan kinerja yang konsisten. Disiplin kerja yang baik juga menciptakan struktur dan tatanan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Dengan adanya disiplin kerja yang solid, pegawai dapat secara konsisten mencapai target kinerja mereka. Kinerja pegawai menjadi mediasi yang tercermin dalam hasil kerja yang lebih baik, produktivitas yang meningkat, dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung secara tidak langsung berkontribusi terhadap kinerja pegawai melalui proses mediasi yang melibatkan pengembangan disiplin kerja.

Pentingnya pengelolaan lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor penentu kinerja pegawai menyoroti perlunya organisasi untuk fokus pada menciptakan

atmosfer yang mendukung dan mendorong tumbuhnya budaya kerja yang positif, dengan disiplin kerja sebagai tulang punggung untuk mencapai hasil kinerja yang optimal.

4.2.7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan beberapa dari item pertanyaan tentang kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai keahlian, menyelesaikan tugas agar mendapat penilaian positif dari pimpinan, dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga masih perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga pegawai akan mampu mengerjakan tugas yang diberikan, berusaha untuk bekerja sama, dan merasa nyaman dalam menjakankan tugas yang diberikan.

Hal ini tentunya dapat dilaksanakan dengan dimediasi melalui pegawai berusaha berhasil dalam menjalankan tugas, bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan, dan berusaha bekerja untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Bagian sebelumnya telah dijelaskan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan hasil pengujian statistik yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dengan nilai thitung $2,241 > t_{tabel} 1,995$ dan signifikansi sebesar $0.028 < 0,05$. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. motivasi akan mendorong pegawai untuk memiliki kinerja yang baik. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka

semakin baik pula kinerjanya. Sehingga akan mampu memberikan motivasi kerja positif bagi pegawai, pada akhirnya akan mampu menciptakan kinerja pegawai yang baik. Hal yang sama dinyatakan oleh (Candana et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Pengetahuan tentang proses ini akan membantu kita menjelaskan kelakuan yang kita amati dan untuk memperkirakan kelakuan-kelakuan lain pada seseorang kita menentukan dari karakter dari proses ini dengan melihat petunjuk-petunjuk dari tingkah lakunya. Apakah petunjuk-petunjuk dapat dipercaya dapat dilihat kegunaannya dalam memperkirakan dan menjelaskan tingkah laku lainnya.

Peningkatan kinerja tentu dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan terutama motivasi untuk dengan semangat dan kemauan yang kuat untuk selalu disiplin dalam menjalankan tugas. Demikian halnya dengan pegawai yang ada di pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara senantiasa berusaha meningkatkan kinerjanya karena adanya motivasi yang diberikan untuk selalu bersemangat dan penuh disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila di dukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari atasannya. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan institusi. Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Misalnya jika seorang pegawai sedang melaksanakan tugas tanpa ada pengawasan dari atasannya, pegawai tersebut akan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Disiplin kerja, dalam konteks ini, bertindak sebagai perantara antara motivasi dan kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi untuk mencapai sukses cenderung mengarah pada perilaku yang lebih disiplin. Mereka mematuhi aturan, mengelola waktu dengan efisien, dan menjalankan tanggung jawab mereka dengan tekun. Disiplin kerja membantu menerjemahkan semangat kerja menjadi tindakan nyata yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pentingnya disiplin kerja sebagai mediator terletak pada kemampuannya untuk mengubah motivasi menjadi kinerja yang konsisten dan berkelanjutan. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang baik akan lebih mampu mengatasi hambatan dan menjaga fokus pada hasil yang diinginkan. Mereka juga lebih mungkin untuk memperbaiki diri, belajar dari pengalaman, dan terus meningkatkan kinerja mereka.

Oleh karena itu, organisasi yang memahami hubungan dinamis antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja dapat mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif. Ini mencakup menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, membangun kebijakan dan prosedur yang mempromosikan disiplin, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk memelihara dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, motivasi kerja yang dikelola dengan baik dan di mediasi oleh disiplin kerja dapat menjadi kunci keberhasilan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 68 orang kemudian telah dianalisa, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

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

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

5.2.Saran

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

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

3. Diharapkan dengan usaha untuk meningkatkan perhatian khusus kinerja pegawai sehingga mampu mengerjakan tugas yang diberikan, pengawasan dan kedisiplinan dapat memberikan dorongan yang positif terhadap kinerja pegawai sehingga dapat lebih menghasilkan intensitas kinerja yang maksimal.
4. Diharapkan dengan usaha untuk menciptakan rasa nyaman dalam bekerja, mampu memetakan persoalan lalu mengkomunikasikan penugasan dengan jelas, dan kedisiplinan dapat memberikan dorongan yang positif terhadap kinerja pegawai sehingga dapat lebih menghasilkan intensitas kinerja yang maksimal.
5. Sebaiknya perlu peningkatan disiplin kerja yang meliputi disiplin waktu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cara memberikan batas waktu penyelesaian tugas kepada pegawai, disiplin dalam hal peraturan yang telah ditetapkan seperti jam kerja, prosedur dan metode kerja serta bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan.
6. Sebaiknya perlu untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memastikan adanya kesempatan pengembangan karir. Hal ini dapat merangsang motivasi dan meningkatkan disiplin kerja.
7. Motivasi yang kuat dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama saat mediasi oleh disiplin kerja. Penting untuk memperkuat faktor motivasi melalui pengakuan prestasi, pengembangan keterampilan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Disiplin kerja

menjadi jembatan penting dalam mengarahkan motivasi menjadi tindakan produktif, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Rajawali Pers.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. CV. Budi Utama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2020). *Strategi Mnaajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Astria, K. (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh didiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1–22.
- Budiyono, & Haris, A. (2014). *Pengantar Manajemen*. GRAHA ILMU.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 60–69.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwin, E., & Prabowo, H. (2015). Analisis PENGUKURAN KINERJA MENGGUNAKAN METODE BALANCED SCORECARD PADA PT.BAHTERA UTAMA. *Binus Business Review*, 6(1), 35–45.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya MANusia, Cetakan Pertama*. PT. Buku Seru.

- 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.
- Hasibuan, J. S., & Silviya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Irwanto, Hendro, O., & Adjeng, T. M. (2021). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 64–75. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- 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., & Intan, N. (2021). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 2(1), 420–435.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 49–58.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Cetakan Ke-1. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, K. (2013). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta.
- Kholilah, K., Aldhera, G., Puspasari, M., & Kohar, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 38–44.
- Kosasih, K., Kahpi, H. S., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 1–10.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. PT Remaja Rosda Karya.

- Mangkunegara, A. P. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27.
- Putri, R. D. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PTPN V Unit Lubuk Dalam, Kabupaten Siak). *Jom Fisip*, 7(2), 1–13.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sedermayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296–315.

- Sulistiyani, A. T., & Rosidah, R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : pendekatan teoritik dan praktik untuk organisasi publik*. Gava Media.
- Sunyoto, D. (2015). *Strategi Pemasaran*. Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Supomo, R., Nurhayati, E., & Malyani, L. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa dan umum*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144.
- Terry, G. R. (2016). *Prinsip-prinsip Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161–176.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi II ed)*. Pustaka Setia.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.

LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN

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

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pegawai

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Di

Medan

Dengan hormat,

Bersama ini saya sampaikan kuesioner kepada Bapak/Ibu untuk kebutuhan data penelitian yang sedang saya lakukan di Program Pascasarjana Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan tesis sebagai salah satu syarat penyelesaian pendidikan pada Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Sehubungan dengan maksud tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang diberikan merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi hasil penelitian ini.

Kerahasiaan jawaban akan dijaga dengan baik. Oleh sebab itu, Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu memberikan jawaban yang sesungguhnya. Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Rahmayana

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bacalah pernyataan ini dengan teliti, kemudian bubuhkanlah tanda check list (√) pada kolom yang tersedia. Bapak/Ibu diminta untuk menilai keadaan yang sebenarnya sampai dengan pada saat ini dengan menggunakan skala lima angka yaitu alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pernyataan dengan ketentuan sebagai berikut:

Nilai 5 : Untuk jawaban sangat setuju (SS) artinya responden sering mengalami dan merasakan keadaan yang terjadi dalam melaksanakan tugas

Nilai 4 : Untuk jawaban Setuju (S) artinya responden selalu mengalami dan merasakan keadaan yang terjadi dalam melaksanakan tugas

Nilai 3 : Untuk jawaban Kurang Setuju (KS) artinya kadang-kadang saja responden mengalami dan merasakan keadaan yang terjadi dalam melaksanakan tugas

Nilai 2 : Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) artinya responden tidak pernah mengalami dan merasakan keadaan yang terjadi dalam melaksanakan tugas

Nilai 1 : Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) artinya responden tidak pernah sama sekali mengalami dan merasakan keadaan yang terjadi dalam melaksanakan tugas

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Usia : tahun.
 Jenis Kelamin :
 Jabatan :
 Pendidikan Terakhir :

PERNYATAAN

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan					
2	Saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan					
Kuantitas						
1	Saya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan diluar dari pekerjaan biasanya					
2	Saya mampu bekerja diluar job desc					
Ketepatan waktu						
1	Saya mengerjakan tugas tepat waktu					
2	Saya selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
Efektivitas biaya						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di rencanakan					
2	Saya bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan					
Kebutuhan akan pengawasan						
1	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur atasan					
2	Saya mengerjakan tugas -tugas tanpa merasa adanya tekanan					
Hubungan antar perseorangan.						
1	Saya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan rekan kerja.					
2	Saya selalu bersikap baik kepada setiap individu yang ada di instansi					

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Penerangan cahaya di tempat kerja						
1	Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja mempengaruhi saya dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Saya rasa penerangan pada lingkungan kerja selalu memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan					
Sirkulasi udara di tempat kerja						
1	Suhu udara yang pas disekitar ruangan kerja sangat mendukung fisik yang kemudian mempengaruhi tingkat produktivitas saya dalam bekerja.					
2	Adanya air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja terasa lebih nyaman					
Kebisingan di tempat kerja						
1	Konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung kosentrasi saya ketika bekerja					
2	Lingkungan kerja yang tenang selalu menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja					
Bau tidak sedap di tempat kerja						
1	Pewangi ruangan di ruang kerja sangat mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan					
2	Lingkungan kerja yang bersih menciptakan suasana positif					
Keamanan di tempat kerja						
1	Adanya security (Satpam) selalu menjadikan lingkungan kerja aman					
2	Satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja					

Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Balas jasa						
1	Saya mendapatkan gaji yang sesuai sehingga saya bersemangat untuk bekerja lebih baik					
2	Saya mendapatkan kenaikan gaji berkala sehingga memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
Kondisi kerja						
1	Kondisi lingkungan kerja kantor saya memiliki keamanan dalam penjagaan					
2	Saya yakin bahwa menjalin hubungan dengan sesama karyawan dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam perusahaan					
Fasilitas kerja						
1	Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya					
2	Saya diberikan keleluasaan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan saya.					
Prestasi kerja						
1	Dalam pekerjaan, saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas.					
2	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal					
Pengakuan dari atasan						
1	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
2	Setiap hasil pekerjaan yang telah saya dilaksanakan mendapat penghargaan dari atasan.					
Pekerjaan itu sendiri						
1	Saya sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya.					
2	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya					

Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Mematuhi semua peraturan organisasi						
1	Pimpinan saya akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan					
2	Hasil bekerja saya telah sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan					
Penggunaan waktu secara efektif						
1	Saya memberikan yang terbaik untuk setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Saya mampu melaksanakan aturan yang diberikan instansi					
Tanggung Jawab						
1	Saya mematuhi tata tertib yang ditetapkan oleh instansi.					
2	Saya selalu menjalankan job description/ uraian tugas dengan penuh tanggung jawab					
Tingkat Kehadiran						
1	Saya masuk kerja tepat pada waktunya.					
2	Saya pulang kerja tepat pada waktunya					

Lampiran Tabulasi Hasil Penelitian

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total
1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	56
2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	3	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	33
5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	48
6	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
11	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	56
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
14	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
15	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	54
16	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59

19	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
20	5	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	49
21	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	50
22	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	42
23	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	50
24	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	4	52
25	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	53
26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
29	4	2	4	5	2	2	2	2	4	3	1	2	33
30	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	57
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54
34	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	55
35	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
36	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	47
37	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56
38	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	50
39	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	41
40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
41	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	52
42	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
43	4	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	54
44	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
45	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	57
46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
47	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
49	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
53	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
54	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	49
55	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	50
56	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	53
57	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	52
58	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	57
59	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	53

28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	22
30	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	42
31	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	46
32	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
34	5	3	4	5	3	2	2	1	5	3	33
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	44
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	44
39	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	38
40	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
41	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
43	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
45	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
48	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
49	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	44
50	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
51	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
55	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
56	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
57	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
58	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
59	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
60	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
61	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
62	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
63	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
64	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
65	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
66	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
68	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48

3. Variabel Motivasi (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
1	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	54
2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	54
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
6	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	52
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	56
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	54
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
16	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	57
17	2	2	5	4	4	5	4	4	3	3	2	4	42
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
22	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
23	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	54
24	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	57
25	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	52
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
29	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
31	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
32	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	57
33	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
34	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
38	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	49

39	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	38
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	54
41	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	54
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
45	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	57
46	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	56
47	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	57
50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	57
51	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
54	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
55	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	55
56	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	57
57	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
58	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
59	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58
60	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
61	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	58
62	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
63	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
64	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	58
65	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	54
66	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	56
67	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	56
68	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57

4. Variabel Disiplin Kerja (z)

No.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Total
1	5	5	5	4	5	5	5	5	39
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	4	5	5	5	5	39

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

47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	5	5	5	5	5	5	5	39
50	5	5	5	4	5	5	5	5	39
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	5	4	5	5	5	4	5	5	38
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	5	5	4	5	5	5	5	5	39
56	5	5	4	5	4	5	4	5	37
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	5	4	5	5	5	4	4	4	36
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	4	5	4	5	4	4	4	35
61	4	4	5	5	5	5	5	4	37
62	5	5	5	5	5	5	5	4	39
63	5	5	5	5	5	5	5	5	40
64	5	4	4	5	5	5	5	4	37
65	4	5	4	5	4	5	4	4	35
66	4	5	4	5	5	4	5	5	37
67	4	5	5	4	5	5	5	4	37
68	5	5	5	5	5	4	5	4	38

Lampiran

Hasil Pengujian SMART PLS

1. *Outer Loadings*

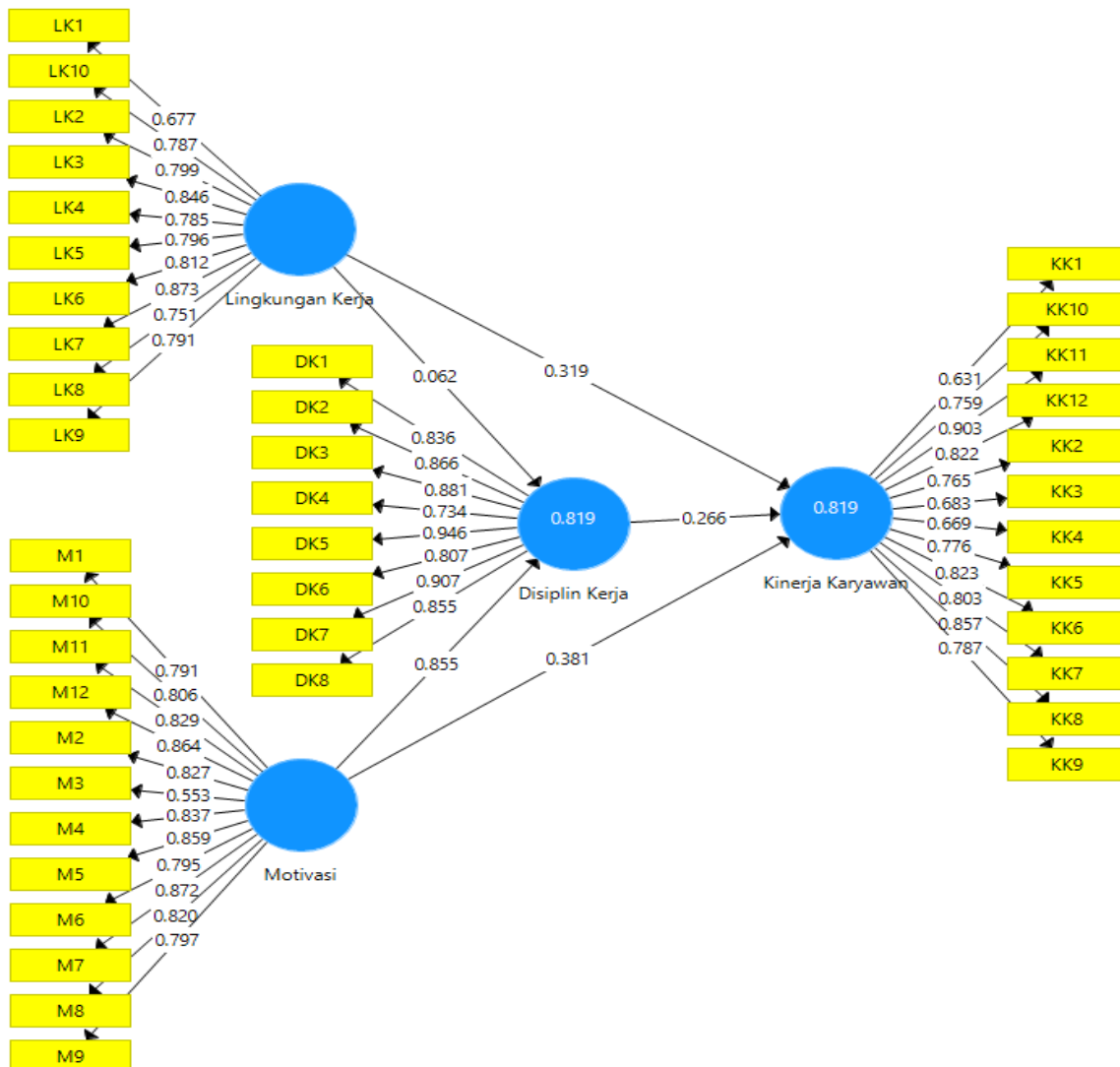
Indikator	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi	Disiplin Kerja
Y.1	0.631			
Y.2	0.765			
Y.3	0.683			
Y.4	0.669			
Y.5	0.776			
Y.6	0.823			
Y.7	0.803			
Y.8	0.857			
Y.9	0.787			
Y.10	0.759			
Y.11	0.903			

Y.12	0.822			
X1.1		0.677		
X1.2		0.799		
X1.3		0.846		
X1.4		0.785		
X1.5		0.796		
X1.6		0.812		
X1.7		0.873		
X1.8		0.751		
X1.9		0.791		
X1.10		0.787		
X2.1			0.791	
X2.2			0.827	
X2.3			0.553	
X2.4			0.837	
X2.5			0.838	
X2.6			0.839	
X2.7			0.840	
X2.8			0.841	
X2.9			0.842	
X2.10			0.806	
X2.11			0.829	
X2.12			0.864	
Z.1				0.836
Z.2				0.866
Z.3				0.881
Z.4				0.734
Z.5				0.946
Z.6				0.807
Z.7				0.907
Z.8				0.855

2. Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	0.938	0.948	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.934	0.945	Reliabel
Motivasi (X2)	0.954	0.960	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0.947	0.956	Reliabel

3. Gambar Path Coefficients



4. Cross loadings

Indikator	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (Z)
X1.1	0.733	0.772	0.701	0.836
X1.2	0.787	0.740	0.735	0.866
X1.3	0.799	0.839	0.732	0.881
X1.4	0.846	0.723	0.672	0.734
X1.5	0.785	0.883	0.792	0.946
X1.6	0.796	0.729	0.601	0.807
X1.7	0.812	0.772	0.757	0.907
X1.8	0.873	0.719	0.787	0.855
X1.9	0.751	0.463	0.631	0.492
X1.10	0.791	0.663	0.759	0.637
X2.1	0.786	0.826	0.903	0.837
X2.2	0.734	0.739	0.822	0.720
X2.3	0.586	0.837	0.765	0.626
X2.4	0.612	0.859	0.683	0.490
X2.5	0.559	0.795	0.669	0.604
X2.6	0.616	0.872	0.776	0.723
X2.7	0.574	0.820	0.823	0.684
X2.8	0.589	0.797	0.803	0.690
X2.9	0.669	0.725	0.857	0.645
X2.10	0.681	0.785	0.787	0.660
X2.11	0.677	0.796	0.652	0.585
X2.12	0.787	0.812	0.612	0.620
Y.1	0.799	0.529	0.787	0.555
Y.2	0.846	0.687	0.730	0.636
Y.3	0.785	0.703	0.713	0.602
Y.4	0.796	0.526	0.773	0.508
Y.5	0.812	0.565	0.797	0.546
Y.6	0.873	0.623	0.776	0.582
Y.7	0.751	0.581	0.772	0.538
Y.8	0.791	0.694	0.785	0.664
Y.9	0.515	0.791	0.706	0.695
Y.10	0.673	0.806	0.751	0.734
Y.11	0.606	0.829	0.791	0.725
Y.12	0.706	0.864	0.786	0.796
Z.1	0.559	0.827	0.734	0.746
Z.2	0.544	0.553	0.447	0.708
Z.3	0.652	0.837	0.773	0.749
Z.4	0.708	0.859	0.797	0.776

Z.5	0.665	0.795	0.776	0.713
Z.6	0.712	0.872	0.772	0.761
Z.7	0.726	0.820	0.785	0.783
Z.8	0.603	0.797	0.706	0.737

5. R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.803	0.794
Disiplin Kerja	0.817	0.811

6. F Square

Variabel	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi	Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja	0.182			0.008
Motivasi	0.081			1.491
Disiplin Kerja	0.110			

7. Path Coefficients

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.325	0.305	0.155	2.090	0.040
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.609	0.616	0.160	3.802	0.000
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.343	0.341	0.157	2.181	0.033
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0.074	0.052	0.163	0.456	0.650
Motivasi -> Disiplin Kerja	0.845	0.839	0.119	7.108	0.000

8. Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja karyawan	0.025	0.029	0.056	0.451	0.653

Motivasi -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.290	0.281	0.130	2.241	0.028
--	-------	-------	-------	-------	-------

9. Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.336	0.322	0.169	1.989	0.051
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.608	0.622	0.166	3.663	0.000
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.266	0.266	0.144	1.849	0.069
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0.062	0.098	0.155	0.402	0.689
Motivasi -> Disiplin Kerja	0.855	0.824	0.124	6.917	0.000