

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SARANA PRASARANA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH
PASAR KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

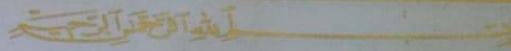
Nama : Aidil Akbar Shobirin
NPM : 1805160098
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN 2022**



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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strara-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang pleno yang dilaksanakan pada hari Kamis, Tanggal 25 Agustus 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

SIKAP PENGESAHAN

Nama : AIDIL AKBAR SUDIRMAN
NPM : 1805160038
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KERJA MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

JASMAN SARIPUDDIN Hsb, SE., M.Si

RINI ASTUTI, SE., M.M

Pembimbing

EFRY KURNIA, SE., M.Si

Ketua

Setretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA LENGKAP : AIDIL AKBAR SHOBIRIN
NPM : 1805160098
DOSEN PEMBIMBING : EFRY KURNIA, SE, M.Si
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

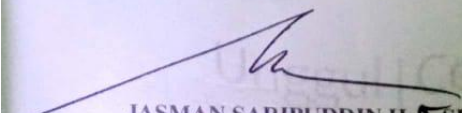
Medan, Agustus 2022

Pembimbing


EFRY KURNIA, SE, M.Si

Disetujui oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN Hs.B. SE, M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si





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



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA LENGKAP : AIDIL AKBAR SHOBIRIN
NPM : 1805160098
DOSEN PEMBIMBING : EFRY KURNIA, S.E.,M.M
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
25/7/2022	ACC. Angket		
02/8/2022	Bab 3 : - Cari buku Referensi yg berkaitan (kompeten) dan metoden - Teknik penulisan dan data - tulis visi misional dan pernyataan Bab 4 : - Perbaiki foto untuk pen litasi pd karya, lihat ge laman penelitian		

Medan, Agustus 2022

Pembimbing

(EFRY KURNIA, SE.,M.Si)

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN Hsb.SE,M.Si)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA LENGKAP : AIDIL AKBAR SHOBIRIN
NPM : 1805160098
DOSEN PEMBIMBING : EFRY KURNIA, S.E.,M.M
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
09/8/2022	Bab 4 : Perumusan dgn tnta urutan metode penelitian -> spss - Perumusan Urutan Prosk /alur meliputi dari penelitian Juktamir- lihat panduan / Pedoman		
09/8/2022	Bab 4 : Belum sesuai dgn alur penelitian Regnetti Perganda Bab 5 : Saran Jibunt sesuai dgn Joditekti		
16/8/2022	Acc Skripsi. Lanjut Sidang		

Medan, Agustus 2022

Pembimbing

(EFRY KURNIA, SE.,M.Si)

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN Hsb.SE,M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI


Nama : *AIDIL ALBAR SHOBIRIN*
NPM : *1805160098*
Konsentrasi : *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan...*Agustus*...2020
Pembuat Pernyataan


Aidil Albar Shobirin

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SARANA PRASARANA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN

Aidil Akbar Shobirin

Program Studi Manajemen

Email aidilakbarr2000@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana terhadap motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, sarana prasarana, dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 95 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Secara simultan lingkungan kerja, sarana prasarana, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT, INFRASTRUCTURE, AND WORK DISCIPLINE ON WORK MOTIVATION IN MEDAN CITY MARKET REGIONAL GENERAL COMPANY

Aidil Akbar Shobirin

Management Study Program

Email aidilakbarr2000@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on work motivation at the Medan City Market Regional Public Company, to determine the effect of infrastructure on work motivation at the Medan City Market Regional Public Company, to determine the effect of work discipline on work motivation at the City Market Regional Public Company. Medan and to control the influence of the work environment, infrastructure, and work discipline on the work motivation of the Medan City Public Public Company.

In this study using an associative research approach. The number of samples in this study were 95 respondents using saturated samples. The data collection technique in this study was using a questionnaire or questionnaire distributed to employees of the Medan City Market Public Company. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination.

Based on the results of the study, it can be concluded that the work environment has a positive and significant influence on work motivation at the Regional Public Company Pasar Medan City. Infrastructure facilities have a positive and significant influence on work motivation at the Medan City Market Regional Public Company. Work discipline has a positive and significant effect on work motivation at the Medan City Market Regional Public Company. Simultaneously the work environment, infrastructure, and work discipline have a positive and significant influence on work motivation at the Medan City Public Public Company.

Keywords: Work Environment, Infrastructure, Work Discipline, Work Motivation

Kata Pengantar



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan dengan sebaik-baiknya, serta selamat dan salam saya ucapkan kepada ruh junjungan Nabi Muhammad SAW.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, kepada kedua orang tua tercinta Triono dan ibunda Kamisatun atas kasih sayang pengorbanan, motivasi, dan do'a yang diberikan selama ini. Karena tanpa bantuan yang diberikan berbagai pihak yang terkait maka skripsi ini tidak akan dapat penulis selesaikan oleh sebab itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, SE.M.M,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Saripuddin Hsb., SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Efry Kurnia, SE.,M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kakak tercinta Ilham Suganda yang telah mendukung dan memberi saran terbaik dalam menjalani kegiatan ini.
8. Seluruh staf dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan banyak sekali ilmu kepada penulis selama melakukan perkuliahan dikampus.
9. Bapak Imam Abdul Hadi,SE selaku Direksi Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama melaksanakan penelitian di pajak petisah serta semua karyawan pada pajak perisah.

Penyusun menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan ini. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritik untuk memperbaikinya. Semoga ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Agustus 2022

Penulis,

Aidil Akbar Shobirin
NPM : 1805160098

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1 Motivasi Kerja	9
2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja	9
2.1.1.2. Peran Penting Motivasi Kerja	10
2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .	10
2.1.1.4. Indikator Motivasi Kerja.....	12
2.1.2. Lingkungan Kerja	
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	13
2.1.2.2. Peran Penting Lingkungan Kerja	14

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	15
2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	15
2.1.3. Sarana Prasarana	16
2.1.3.1. Pengertian Sarana Prasarana	17
2.1.3.2. Peran Penting Sarana Prasarana	17
2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sarana Prasarana	18
2.1.3.4. Indikator Sarana Prasarana	19
2.1.4. Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja	20
2.1.4.2. Peran Penting Disiplin Kerja	21
2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja...	22
2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.2. Kerangka Konseptual.....	24
2.2.1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja ...	24
2.2.2. Hubungan Sarana Prasarana dengan Motivasi Kerja	25
2.2.3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja	25
2.2.4. Hubungan Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja	25
2.3. Hipotesis	27

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian	28
3.1.1. Pendekatan Asosiatif	28
3.2. Defenisi Operasional	28

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.3.1. Lokasi Penelitian.....	30
3.3.2. Waktu Penelitian.....	30
3.4. Populasi dan Sampel.....	30
3.4.1. Populasi.....	30
3.4.2. Sampel.....	30
3.5.2. Teknik dan Instumen.....	31
3.5.3. Uji Validitas.....	32
3.5.3. Uji Reliabilitas.....	34
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5.1. Sumber Data.....	34
3.5.2. Teknik dan Instrumen.....	34
3.6. Teknik Analisis Data.....	34
3.6.1. Menentukan Uji Asumsi Klasik.....	34
3.7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
3.8. Koefisien Determinasi.....	38

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1. Deskriptif Data.....	39
4.1.1. Karakteristik Responden.....	39
4.1.1.1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
4.1.1.2. Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	41
4.1.3. Teknik Analisis Data.....	51
4.1.4. Analisis Linier Berganda.....	51

4.1.4.1. Uji Asumsi Klasik	51
4.1.4.1. Uji T	56
4.1.4.2. Uji F	60
4.1.5. Koefisien Determinasi	61
4.1.6. Pembahasan	63

BAB 5 PENUTUP

5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran	68
5.3. Keterbatasan Penelitian	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel	28
Tabel 3.2 Data Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan	29
Tabel 3.3 Opsi variabel Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja	30
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (Y)	31
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X1)	32
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Sarana Prasarana (X2)	32
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X3)	32
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas	33
Tabel 4.1 Skala Jawaban	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	36
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Y (Motivasi Kerja)	37
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel X1 (Lingkungan Kerja)	39
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel X2 (Sarana Prasarana)	41
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel X3 (Disiplin Kerja)	43
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Y (Motivasi Kerja)	44
Tabel 4.9 Coefficients	49
Tabel 4.10 Coefficients	51
Tabel 4.11 Coefficients	53
Tabel 4.12 ANOVA	55
Tabel 4.13 Model Summary	56
Tabel 4.14 Interval Koefisien	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja	25
Gambar 4.1 Grafik Histogram	48
Gambar 4.2 Penelitian menggunakan P-Plot	48
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	50
Gambar 4.4 Hasil Kriteria Uji t X1	57
Gambar 4.5 Hasil Kriteria Uji t X2	58
Gambar 4.6 Hasil Kriteria Uji t X3	59
Gambar 4.7 Hasil Kriteria Uji F	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu yang sangat diperlukan dan penting sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci dari perkembangan suatu perusahaan. Pada intinya sumber daya manusia adalah manusia yang dipekerjakan pada suatu perusahaan sebagai pemikir, penggerak dan perencana suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Niranjan, 2013).

Sumber daya manusia pada perusahaan sangat perlu diolah dengan baik dan professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul dapat memberikan umpan balik sesuai yang diharapkan perusahaan (Hariana, 2019).

Salah satu hal yang dapat membuat suatu perusahaan bertahan dan berkembang ialah hingga dapat menjadi perusahaan terbaik adalah dari segi kinerja sumber daya manusianya, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan beban tugas yang telah diberikan (Luis & Moncayo, 2017).

Motivasi merupakan keadaan sikap mental dan kejiwaan yang memberikan energi, mendorong suatu kegiatan dan mengarah ataupun menyalurkan perilaku kearah mencapai suatu kebutuhan atau mengurangi ketidak seimbangan (Jufrizen, 2018). Motivasi merupakan keadaan yang berpengaruh mengarahkan, membangkitkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan

kerja (Kurnia et al., 2019). Menurut (Mujiatun, 2013) menyatakan motivasi kerja adalah suatu yang yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu, motivasi individu dapat timbul dari diri individu (motivasi internal) dan dapat pula timbul dari luar seorang individu (motivasi external) dan keduanya saling mempengaruhi terhadap perilaku dari para karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan kompetensi diri.

Motivasi kerja merupakan keinginan sebagai individu untuk kesediaan dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan dalam melakukan kegiatan yang dijalankan (Aldi & Susanti, 2019).

Apabila suatu kegiatan tidak mempunyai motivasi kerja dalam melakukan suatu kegiatan yang teaah diberikan maka akan timbul sikap negatif dalam melakukan suatu pekerjaan seperti kurangnya rasa semangat, malas untuk bekerja dan perilaku negatif lainnya yang akan merugikan diri sendiri dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam melakukan pekerjaan pentingnya para karyawan dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan serta dapat menjadi acuan dalam mencapai tujuan dalam diri sendiri.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menajalankan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membuat para karyawan secara langsung maupun tidak langsung juga akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga tugas yang telah diberikan dapat dilaksanakan dengan baik (Rasyid & Hasrudy, 2020).

Pentingnya lingkungan kerja untuk menciptakan keamanan dan kenyamanan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman serta memenuhi standar kebutuhan akan memberikan kontribusi yang baik terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan kegiatan pekerjaan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Oleh karena itu penciptaan dan penentuan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan (Pratiwi, 2022).

Pada dasarnya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan suatu kegiatan yang telah diberikan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ialah sarana prasarana. Menurut (Rendi, 2019) mengatakan sarana prasarana adalah penunjang yang sangat penting untuk dapat terlaksananya pekerjaan dengan baik dan optimal. Kondisi bangunan, ruangan kerja dan peralatan sebagai contohnya dapat mempengaruhi proses kegiatan suatu pekerjaan karyawan.

Sarana prasarana suatu kinerja sangat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang disediakan, semakin baik suatu sarana dan prasarana yang diberikan maka akan semakin baik dan terbantu kinerja para pegawai, sebaiknya jika sarana dan prasarana kurang memadai maka kinerja pegawai akan terhambat. Sarana dan prasarana merupakan seluruh benda, baik yang bergerak ataupun tidak, digunakan untuk meraih tujuan bersama (Marliya et al., 2020).

Sarana prasarana merupakan suatu kebutuhan wajib yang dibutuhkan untuk mendukung kegiatan pekerjaan karyawan serta peningkatan mutu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Kartika et al., 2019).

Pembuatan sarana dan prasarana disesuaikan dengan yang dibutuhkan oleh para karyawan. Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana dalam aktifitas kinerja dapat menimbulkan perilaku bekerja dan dapat meningkatkan motivasi bagi para karyawan.

Selanjutnya faktor yang menjadikan motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan adalah disiplin kerja. (Andini et al., 2019) mengatakan disiplin kerja merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan agar produktifitas kerja karyawan meningkat.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dikarenakan karyawan akan bertanggung jawab pada pada tugas yang diberikan. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dari mulai berangkat bekerja, saat bekerja dan saat pulang kerja serta sesuai dengan aturan bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik (Prawatya, 2012).

Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk disiplin kerja

karyawan maka akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang terletak di Jl. Razak Baru Lantai 3 Pasar Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara berfungsi sebagai alat pengembangan daerah ekonomi Daerah dan salah satu sumber pendapatan asli Daerah. Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan membantu dan menunjang kebijaksanaan umum Pemerintah Daerah serta untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya dalam penyediaan dan peningkatan sarana pasar, meningkatkan daya saing Perusahaan Daerah, meningkatkan pendapatan asli daerah serta meningkatkan pelayanan umum kepada masyarakat. Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan harus dikelola secara professional, efisien, transparan, akuntabel, mandiri, wajar dan bertanggung jawab.

Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan memiliki fungsi Menyusun dan melaksanakan perencanaan pasar termasuk pembangunan, pemeliharaan dan pengawasan, melaksanakan pengelolaan pasar dan fasilitas lainnya, Membina karyawan pasar, membantu menciptakan stabilitas harga dan kelancaran distribusi barang di pasar, melaksanakan usaha lain yang ditetapkan Direksi setelah mendapat persetujuan Kepala Daerah.

Berdasarkan hasil pra survey terhadap pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan ada beberapa fenomena masalah pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang saat ini sedang terjadi seperti beberapa divisi sering mendapatkan jam lembur yang melebihi jam operasional dikarenakan tugas yang harus diselesaikan sebelum tenggat waktu yang telah ditetapkan, ruang kerja yang terlalu sempit dikarenakan kantor terletak dilantai tiga tepat diatas bangunan pasar

yang menyebabkan ruangan harus dimanfaatkan seefisien mungkin, tidak adanya lahan parkir khusus karyawan dikarenakan belum ada lahan yang kosong guna untuk membuat parkir khusus karyawan, belum maksimalnya disiplin kerja, dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang saat waktu masuk kerja, kurang tingginya motivasi kerja dikarenakan lingkungan kerja yang kurang memadai.

Berdasarkan hasil paparan diatas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari gejala masalah utama motivasi kerja dapat diidentifikasi dari beberapa hal yaitu :

1. Adanya karyawan yang beraktivitas melebihi jam operasional kerja.
2. Kurangnya sarana dan prasarana yang memadai.
3. Kurangnya lahan parkir khusus karyawan.
4. Belum optimalnya disiplin kerja karyawan.
5. Motivasi kerja karyawan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan teratur, penulis membatasi masalah yang telah diidentifikasi hanya masalah Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh sarana dan prasarana terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh sarana dan prasarana terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis, diharapkan bagi peneliti dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan baru dalam hal penelitian.
2. Manfaat secara praktis, bagi peneliti dijadikan pelajaran bagi diri sendiri serta peneliti yang akan datang dalam hal penelitian. Bagi perusahaan yaitu sebagai bahan evaluasi serta bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan serta bahan penilaian kinerja pada perusahaan.
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian lainya mengenai objek masalah yang sama dimasa mendatang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Harahap & Khair, 2020) mengatakan Motivasi adalah suatu aktifitas perilaku yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi merupakan keadaan sikap mental dan kejiwaan yang memberikan energi, mendorong suatu kegiatan dan mengarah ataupun menyalurkan perilaku kearah mencapai suatu kebutuhan atau mengurangi ketidak seimbangan (Jufrizen, 2018).

Motivasi kerja secara umum dapat diartikan dengan semangat kerja dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin tinggi motivasi kerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin tinggi kinerja yang akan didapatkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pada umumnya motivasi kerja dapat berpengaruh positif yang baik bagi suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan.

Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu bertanggung jawab dalam berbagai urusan pekerjaan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana motivasi kerja dinilai oleh para atasan atau tim penilaian. Kelebihan maupun kekurangan yang ada akan dapat meningkatkan kemajuan mereka pada masa yang akan datang (Saleh & Utomo, 2018).

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku dan cara berpikir dalam melakukan pekerjaan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang. Penilaian motivasi memberikan suatu gambaran akurat mengenai motivasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini sistem penilaian harus mempunyai hubungan pekerjaan yang praktis menggunakan banyak ukuran yang dapat diandalkan.

2.1.1.2. Peran Penting Motivasi

Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan (Larasati & Gilang, 2016).

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan jiwa dan mental seseorang yang memberikan energy, dorongan dalam melakukan atau menyelaurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.1.1.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor faktor yang mmempengaruhi motivasi kerja menurut (Sarinadi, 2014) adalah :

1. Faktor kebutuhan
2. Tingkat Pendidikan
3. Kepuasan Kerja
4. Kondisi Lingkungan Kerja
5. Kompensasi Yang Memadai
6. Penghargaan Atas Prestasi Kerja

Adapun penjelasan dari faktor – faktor motivasi kerja adalah sebagai berikut

1. Faktor kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding lurus dengan motivasi kerja, semakin tinggi kebutuhan seseorang yang ingin dipenuhi maka semakin besar pula motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

2. Tingkat Pendidikan

Biasanya seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja disbanding dengan seorang yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Dikarenakan seseorang yang memiliki pendidikan tinggi akan lebih percaya diri akan kemampuan yang dimiliki.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sendiri mempunyai korelasi yang sangat tinggi terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan mempunyai motivasi kerja dan komitmen dalam pekerjaannya.

4. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sendiri dapat dirasakan manfaatnya secara langsung dan tidak langsung dalam meningkatkan motivasi kerja. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin termotivasi juga karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan..

5. Kompensasi Yang Memadai

Pada dasarnya motivasi kerja tercipta salah satunya dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerja. Semakin tinggi kompensasi maka akan semakin termotivasi dan semangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

6. Penghargaan Atas Prestasi Kerja

Jika suatu pekerjaan seseorang diapresiasi atau diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dilakukan, maka secara personal dan emosional dapat membangkitkan motivasi kerja dan semangat dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Walaupun setiap faktor faktor tersebut memiliki arti yang penting yang pada akhirnya membantu pekerja mendapatkan motivasi dalam bekerja yang bertujuan untuk membantu kinerja suatu organisasi atau perusahaan

2.1.1.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut (Fauzia Agustini, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Bekerja sesuai standart.
2. Senang bekerja.
3. Merasa berharga.
4. Bekerja keras.
5. Sedikit pengawasan.
6. Semangat juang tinggi.
7. Disiplin.

Adapun penjelasan dari indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Bekerja sesuai standart

Mengikuti sistem kerja yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan.

2. Senang bekerja

Senang bekerja ialah salah satu motivasi kerja yang dibutuhkan dalam melakukan suatu kegiatan pekerjaan.

3. Merasa berharga

Merasa berharga adalah Kondisi dimana karyawan merasa dibutuhkan dalam suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Bekerja keras

Bekerja keras merupakan tindakan karyawan dalam melakukan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya.

5. Sedikit pengawasan

Sedikit pengawasan merupakan perasaan karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah benar dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

6. Semangat juang tinggi

Kedadaan dimana pada diri seseorang untuk melakukan keinginan sesuatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya kearah yang positif.

7. Disiplin

Disiplin adalah salah satu kunci yang dapat dilihat pada diri karyawan untuk menilai apakah terdapat motivasi kerja dalam dirinya atau tidak.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan suatu pekerjaan

Menurut (Dubrin, 2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan dalam perusahaan yang bersangkutan. Pendapat lain, menurut (Dwi Agung Nugroho Arianto, 2013) lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja

seseorang, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja seseorang akan semakin maksimal.

Sedangkan menurut (Sofyan, 2013) suatu pembangunan yang baik tercipta dikarenakan aspek lingkungan kerja yang baik dan kondusif baik dalam hal fisik dan non fisik dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja seseorang dalam menjakankan suatu pekerjaan. Suatu organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk menaikkan semangat dan motivasi kerja para karyawan untuk mendukung tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2.1.2.2. Peran Penting Lingkungan Kerja

Bagi karyawan lingkungan kerja yang baik bersih dan kondusif akan sangat membantu untuk menaikkan semangat dan dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja guna mencapai tujuan – tujuan organisasi, perusahaan maupun institusi baik itu lingkungan kerja yang bersifar fisik dan nonfisik.

Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif akan memberikan manfaat dan dampak positif bagi kemajuan organisasi sehingga motivasi kerja dan hasil pekerjaan akan searah dengan misi perusahaan ataupun organisasi (Peridawaty & Kristinae, 2020).

Pendapat lain mengatakan (Wibowo et al., 2014) lingkungan yang baik dan nyaman baik dari segi fisik maupun non fisik akan memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan.

2.1.2.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor agar karyawan bersemangat dan bermotivasi dalam bekerja untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

Menurut (Sofyan, 2013) ada tiga faktor utama dalam lingkungan kerja yaitu :

1. Fasilitas kerja
2. Gaji dan tunjangan
3. Hubungan kerja

Adapun penjelasan dari faktor – faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam hal fasilitas kerja akan menghambat dan menyebabkan kinerja yang buruk dalam melakukan suatu tugas pekerjaan.

2. Gaji dan tunjangan

Gaji dan tunjangan yang sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan menjadi salah satu indikator yang penting dalam melakukan suatu pekerjaan dalam perusahaan.

3. Hubungan kerja

Hubungan kerja dengan kelompok kerja yang baik akan mendukung pencapaian tujuan kerja yang diinginkan, karena hubungan antar karyawan sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan.

2.1.2.4. Indikator lingkungan kerja

Menurut (Dani Praditya Setiawan, 2016) ada 3 indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja

3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Adapun penjelasan dari faktor – faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan pimpinan atau hubungan dengan bawahan menjadi indikator penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Hal ini dimaksud bahwa peralatan atau benda – benda pendukung lainnya untuk memenuhi dan mempermudah para karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Diatas adalah indikator yang mendukung para karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik baiknya.

2.1.3. Sarana dan Prasarana

2.1.3.1. Pengertian sarana dan prasarana

Sarana prasarana merupakan seluruh benda, baik yang bergerak ataupun tidak, digunakan untuk meraih tujuan bersama. Pembuatan sarana dan prasarana disesuaikan dengan yang dibutuhkan organisasi atau lembaga atau perusahaan.

Menurut (Sinta, 2019) sarana prasana merupakan faktor yang sangat penting untuk mendukung proses pekerjaan berjalan dengan baik

atau sebaliknya. Sarana prasarana yang baik perawatannya akan menghasilkan yang baik juga, maka dari itu sarana prasarana yang baik adalah sarana prasarana yang mengikuti perkembangan zaman, semakin canggih sarana dan prasarana semakin cepat dan produktif pula kinerja karyawan (Amaliah, 2019). Sarana prasarana berpengaruh secara nyata dan positif dalam mendukung kinerja para karyawan (Kartini, 2017).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasanya sarana prasarana sangat penting dalam menjalankan sebuah organisasi, perusahaan atau lembaga guna mencapai tujuan yang di inginkan. Sarana prasarana menjadi hal yang sangat wajib dimiliki oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Semakin baik dan canggih suatu sarana prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan, lembaga atau perusahaan maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja serta produktivitas dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.1.3.2. Peran Penting Sarana Prasarana

Sarana prasarana menjadi hal yang sangat penting dan wajib dimiliki guna meningkatkan produktivitas para pekerja dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan serta dapat membantu memudahkan pekerjaan seseorang. Menurut (Sugiarto & Firman, 2021) sarana prasarana dapat berguna untuk menunjang suatu penyelenggaraan kegiatan karena kegiatan akan berjalan efektif dan lancar sesuai dengan apa yang direncanakan apabila dapat didukung dengan sarana prasarana yang memadai.

Dalam melakukan suatu aktifitas atau kegiatan, adanya sarana prasarana tentunya sangat membantu dalam melakukan suatu kegiatan secara efisien dan lancar. Pada dasarnya fungsi suatu sarana prasarana bergantung pada penggunaan dan bidangnya.

Pengelolaan sarana prasarana sangat penting bagi lembaga, organisasi atau perusahaan dalam menjalankan suatu kegiatan, pengelolaan sarana prasarana yang baik akan jelas terlihat kegunaanya (Hartoni, 2018).

Sarana prasarana dapat mempermudah dan membantu proses kegiatan untuk tujuan bersama dapat tercapai. Selain mempermudah pekerjaan adanya suatu sarana prasarana juga mempercepat proses kegiatan kerja suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Produktivitas dapat terbantu dengan adanya sarana prasarana yang baik. Sarana prasarana dapat menunjang kinerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Sinta, 2019).

2.1.3.3. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Sarana Prasarana

Menurut (Syahadat, 2016) ada beberapa faktor utama dalam Sarana Prasarana yaitu :

1. Faktor Finansial
2. Faktor Kebutuhan
3. Faktor Daya Tarik

Adapun penjelasan faktor faktor sarana prasarana sebagai berikut :

1. Faktor Finansial

Faktor finansial atau faktor kuangan adalah salah dapat mempengaruhi kualitas sarana prasarana itu sendiri. Semakin canggih suatu sarana prasarana maka akan semakin mahal juga harganya. Begitu juga

sebaliknya semakin murah suatu sarana prasarana maka akan semakin buruk kualitas suatu sarana prasarana.

2. Faktor Kebutuhan

Faktor ini sangat mempengaruhi suatu sarana prasarana karena jika tidak ada kebutuhan akan suatu sarana prasarana tersebut maka lembaga, organisasi ataupun perusahaan tidak akan membeli sarana prasarana tersebut.

3. Faktor Daya Tarik

Secara umum seseorang akan membutuhkan atau membeli suatu sarana prasarana atas dasar ketertarikan akan peralatan yang dituju, guna meningkatkan semangat dan motivasi dalam bekerja.

Walaupun faktor diatas secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi dari faktor diatas sangat mempengaruhi sarana prasarana itu sendiri.

2.1.3.4. Indikator Sarana Prasarana

Menurut (Syama et al., 2019) indikator sarana prasarana ada empat yaitu:

1. Sarana gedung
2. Sarana komunikasi
3. Perlengkapan kerja
4. Kendaraan dinas

Adapun penjelasan dari indikator sarana prasarana adalah sebagai berikut:

1. Sarana Gedung

Sarana prasarana yang akan memudahkan suatu pekerjaan, karena adanya fasilitas gedung untuk melakukan aktifitas pekerjaan.

2. Sarana Komunikasi

Salah satu perlengkapan penunjang yang berguna untuk berkoordinasi antar pegawai ataupun instansi lainya dalam melakukan aktifitas pekerjaan.

3. Perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja adalah hal yang sangat wajib diperlukan untuk melakukan setiap aktifitas maupun kegiatan yang akan dilakukan dalam perusahaan.

4. Kendaraan dinas

Salah satu sarana prasarana pendukung untuk memudahkan pegawai dalam melakukan kegiatan diluar gedung instansi.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pekerja dalam melaksanakan kegiatan organisasi lembaga ataupun perusahaan untuk mematuhi aturan – aturan demi mencapai harapan (Rofi, 2012). Menurut (Issalillah, 2019) disiplin kerja adalah suatu kepatuhan terhadap aturan – aturan yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut (Ferawati, 2017) disiplin kerja adalah sikap, perbuatan dan tingkah laku seseorang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan kesalahan, penyimpangan atau keteledoran dalam melakukan suatu aktifitas kegiatan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah aturan – aturan yang berlaku pada suatu perusahaan organisasi ataupun lembaga yang berlaku untuk mengatur dan meningkatkan kesadaran dalam melakukan suatu kegiatan agar berjalan dengan semestinya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Semakin baik aturan yang ditaati oleh para pekerja atau karyawan maka akan semakin baik suatu pekerjaan dilaksanakan.

2.1.4.2. Peran Penting Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu aturan wajib yang harus dipatuhi oleh seseorang dalam melakukan suatu kegiatan pekerjaan. Semakin baik aturan yang dijalankan maka akan memberikan hasil yang baik juga bagi personal maupun bagi perusahaan. Sedangkan jika suatu perusahaan tidak menerapkan disiplin kerja terhadap pekerjanya maka dapat dipastikan suatu pekerjaan tersebut akan terlaksana tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan yang akan memberikan dampak buruk bagi suatu organisasi ataupun perusahaan terkait. Semakin baik disiplin kerja maka akan memberikan hasil yang baik dan maksimal terhadap kinerja suatu pekerjaan.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dikarenakan karyawan akan bertanggung jawab pada tugas yang diberikan. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Oleh sebab itu, dalam suatu organisasi, perusahaan ataupun lembaga untuk mencapai tujuan diperlukan hal – hal pendukung dalam proses atau aktifitas diperusahaan tersebut. Disiplin kerja disalam suatu perusahaan adalah hal wajib untuk mengatur proses berjalanya sautu kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut (Harlie, 2010) disiplin kerja pada hakikatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja dalam melakukan suatu kegiatan dimana disiplin kerja tidak timbul dengan seandainya melainkan melalui pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk para anggota organisasi guna memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati (Aziz, 2017).

2.1.4.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Harnia et al., 2018) ada dua faktor utama dalam disiplin kerja, yaitu :

1. Faktor Internal
2. Faktor External

Adapun penjelasan dari faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal

a. Kepribadian

Disiplin kerja berasal dari kesadaran seseorang dalam mentaati berbagai aturan dan tuntutan perusahaan semakin baik kepribadian seseorang maka akan semakin taat seseorang terhadap aturan - aturan yang berlaku

b. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan dasar dari seseorang untuk melakukan suatu kegiatan pekerjaan dengan semangat kerja yang tinggi maka seseorang akan lebih memperhatikan aturan dan tuntutan yang ada.

2. Faktor External

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang menjadikan seseorang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya, ketika seseorang puas dengan hasil pekerjaannya maka seseorang akan lebih semangat dalam melakukan kegiatan pekerjaan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang wajib diperhatikan oleh perusahaan dalam memelihara karyawan dalam melakukan kegiatan pekerjaan.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif menjadi kunci utama dalam mengatur suatu karyawan dalam melakukan suatu aktifitas pekerjaan agar menjadi lebih teratur dan baik.

2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Fauzia Agustini, 2019) ada lima indikator disiplin kerja, yaitu :

1. Tingkat kehadiran.
2. Tata cara kerja.
3. Ketaatan pada atasan.
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab.

Adapun penjelasan dari indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Kehadiran

Yaitu jumlah kehadiran karyawan dalam melakukan kegiatan dalam perusahaan ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja.

Yaitu atauran sistem yang harus dipatuhi oleh anggota karyawan organisasi.

3. Ketaatan pada atasan.

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang diharapkan.

4. Kesadaran bekerja.

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela melakukan tugas dengan baik tanpa paksaan.

5. Tanggung jawab.

Yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan setiap hasil kerjanya, pemakaian sarana prasarana dan perilakunya.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Menurut (Prakoso et al., 2014), (Rezita, 2014), (Moulana et al., 2015), (Fauzia Agustini, 2019), (R. M. Muhammad et al., 2018) & (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020). menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan searah dengan motivasi kerja. Dengan demikian variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan karena memberikan dampak positif bagi perusahaan yang dapat

memberikan semangat kerja bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

2.2.2 Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Motivasi Kerja

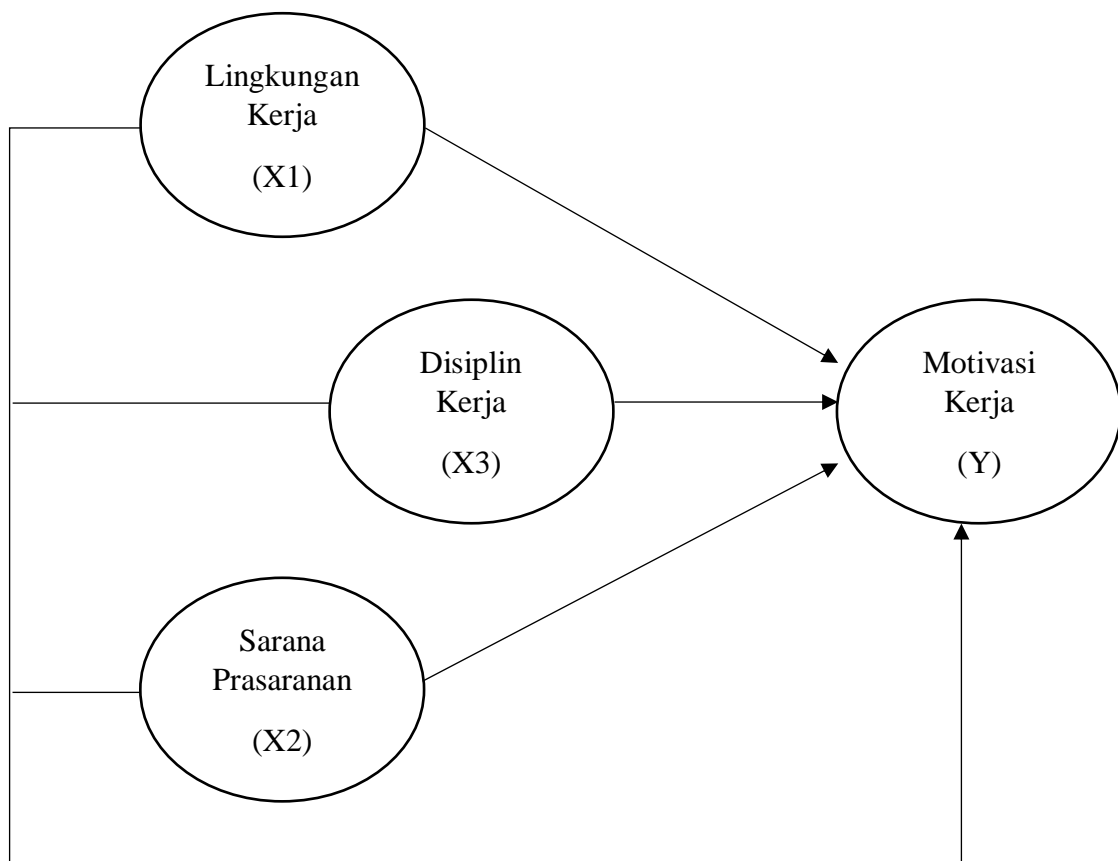
Menurut (Bohari et al., 2019), (Elsa Putri Widyasari, 2019), (Sulistiyawati, 2021), (Angrainy et al., 2020), (R. M. Muhammad et al., 2018) & (Sulistiyawati, 2021). Menyatakan bahwa sarana prasarana kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa sarana prasarana kantor berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Menurut (Arifa & Muhsin, 2018), (Issalillah, 2019), (A. P. Muhammad & Muhammad, 2018), (Sandhi & Satria, 2020) & (Willy et al., 2020) menyatakan disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Menurut (Prakoso et al., 2014), (Julita, 2017), (Bohari et al., 2019), (Elizar & Hasrudy, 2018) & (Arifa & Muhsin, 2018) terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatkan Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja akan dapat menjadikan motivasi kerja karyawan akan meningkat



Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah anggapan sementara terhadap suatu masalah yang sifatnya praduga sebab masih harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya.

Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
2. Ada pengaruh variabel sarana prasarana terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
3. Ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja di karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
4. Ada pengaruh variabel lingkungan kerja, sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

3.1.1. Pendekatan Asosiatif

Didalam penelitian yang dilakukan ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yang menerangkan variabel – variabel untuk menentukan desain penelitian yang akan dicapai. Pendekatan asosiatif adalah metode yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu fenomena (Yulianti, 2015).

3.2. Definisi Operasional

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksudkan dalam penelitian ini, maka perlu adanya definisi operasional dari masing - masing variabel sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok yaitu, variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja adalah keadaan mental semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	a. Bekerja sesuai standart. b. Senang bekerja. c. Merasa berharga. d. Bekerja keras. e. Sedikit pengawasan. f. Semangat juang tinggi. g. Disiplin. (Fauzia Agustini, 2019)
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi yang mempengaruhi mental karyawan dalam melakukan pekerjaan.	a. Suasana Kerja. b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas untuk karyawan. (Dani Praditya Setiawan, 2016)
Sarana Prasarana (X2)	Sarana prasarana merupakan seluruh benda, baik yang bergerak ataupun tidak, yang disediakan dan digunakan dipakai untuk memudahkan pekerjaan karyawan.	a. Sarana gedung b. Sarana komunikasi c. Perlengkapan kerja d. Kendaraan dinas (Syama et al., 2019)
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah aturan – aturan yang diberikan dari perusahaan untuk mengikat karyawan.	a. Tingkat kehadiran. b. Tata cara kerja. c. Ketaatan pada atasan. d. Kesadaran bekerja e. Tanggung jawab. (Fauzia Agustini, 2019)

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian adalah Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang terletak Jl. Razak Baru No.1-A Pasar Petisah Lantai 3, Medan Sumatera Utara.

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 14 februari 2022 sampai dengan tanggal 14 maret 2022.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas yang dapat diteliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Siregar & Ovilyani, 2017). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah para karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang berjumlah 95 orang karyawan. Dengan rincian berikut :

Tabel 3.2
Data Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

No	Bagian	Jumlah Per Divisi
1	SPI (Satuan Pengawasan Internal)	9
2	Bagian Umum	18
3	Bagian Kepegawaian	9
4	Bagian Perencanaan	17
5	Keuangan/Akuntansi	15
6	Bagian Hukum/Humas	6
7	Usaha/Perijinan	21
Jumla		95

Sumber : Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Tahun 2022

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini sampel yang akan menjadi responden adalah seluruh karyawan pegawai tetap yang telah bekerja sekurang kurangnya selama 5 tahun yakni yang berjumlah 95 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Sumber data yang dipilih dalam penelitian yang dijalankan adalah sumber data primer. Yaitu sumber data yang berasal dari pengelola Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

3.5.2. Teknik dan Instrumen

Teknik dan instrumen pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu melalui angket (kuisisioner). Jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap seseorang atau kelompok tentang suatu fenomena (Syofian et al., 2015). Jumlah opsi jawaban yang ada pada penelitian ini adalah 4 buah yaitu:

Tabel 3.3
Opsi variabel Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

No	Alternatif Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk mengetahui hasil angket yang disebar akan digunakan uji validitas dan reliabilitas.

3.5.3. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid atau tidak jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin diungkap (Juliandi et al., 2014).

Teknik uji validitas item dengan korelasi Pearson yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan rhitung $\geq r_{tabel}$ maka item dapat dinyatakan valid, jika rhitung $< r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Berikut dibawah ini pengujian hasil validitas instrumen menggunakan SPSS dengan responden sebanyak 20 pegawai:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (Y)

Item	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Ket
1	0.452	0.361	0.000 < 0.05	Valid
2	0.644	0.361	0.000 < 0.05	Valid
3	0.568	0.361	0.000 < 0.05	Valid
4	0.519	0.361	0.000 < 0.05	Valid
5	0.569	0.361	0.000 < 0.05	Valid
6	0.457	0.361	0.000 < 0.05	Valid
7	0.598	0.361	0.000 < 0.05	Valid
8	0.520	0.361	0.000 < 0.05	Valid
9	0.366	0.361	0.000 < 0.05	Valid
10	0.543	0.361	0.000 < 0.05	Valid

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X1)

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Ket
1	0.732	0.361	0.000 < 0.05	Valid
2	0.797	0.361	0.000 < 0.05	Valid
3	0.759	0.361	0.003 < 0.05	Valid
4	0.711	0.361	0.002 < 0.05	Valid
5	0.777	0.361	0.000 < 0.05	Valid
6	0.715	0.361	0.003 < 0.05	Valid
7	0.686	0.361	0.003 < 0.05	Valid
8	0.570	0.361	0.002 < 0.05	Valid
9	0.653	0.361	0.003 < 0.05	Valid
10	0.673	0.361	0.003 < 0.05	Valid

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Sarana Prasarana (X2)

Item	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Ket
1	0.895	0.361	0.000 < 0.05	Valid
2	0.866	0.361	0.000 < 0.05	Valid
3	0.784	0.361	0.000 < 0.05	Valid
4	0.667	0.361	0.000 < 0.05	Valid
5	0.813	0.361	0.000 < 0.05	Valid
6	0.732	0.361	0.000 < 0.05	Valid
7	0.816	0.361	0.000 < 0.05	Valid
8	0.762	0.361	0.000 < 0.05	Valid
9	0.733	0.361	0.000 < 0.05	Valid
10	0.613	0.361	0.000 < 0.05	Valid

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X3)

Item	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Ket
1	0.617	0.361	0.000 < 0.05	Valid
2	0.584	0.361	0.001 < 0.05	Valid
3	0.690	0.361	0.000 < 0.05	Valid
4	0.542	0.361	0.002 < 0.05	Valid
5	0.654	0.361	0.000 < 0.05	Valid
6	0.639	0.361	0.000 < 0.05	Valid
7	0.762	0.361	0.000 < 0.05	Valid
8	0.668	0.361	0.000 < 0.05	Valid
9	0.662	0.361	0.000 < 0.05	Valid
10	0.532	0.361	0.000 < 0.05	Valid

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwasanya pernyataan responden yang valid dimana setiap pervariabel nilai korelasi diatas r_{tabel} dan nilai probabilitas dibawag 0.05 yang diartikan valid.

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian dengan SPSS, bahwasanya seluruh pervariabel valid semua, dilihat dari nilai korelasi yang diatas r_{tabel} dan nilai probabilitasnya dibawah 0.05.

3.5.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6 (Juliandi et al., 2014).

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa	r_{tabel}	Ket
1	Lingkungan Kerja	0.770	0.361	Reliabel
2	Sarana Prasarana	0.782	0.361	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0.840	0.361	Reliabel
4	Motivasi Kerja	0.735	0.361	Reliabel

Sumber Data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Dari hasil pengujian pada tabel reabilitas diatas dapat disimpulkan bahwasanya nilai cronbach's alfa setiap variabel diatas 0.60. Dapat diartikan bahwa instrument tersebut reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini akan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS 23) yang bertujuan untuk melakukan analisis hubungan masing-masing variabel bebas dan variabel terikat dan analisis hubungan simultan (bersama) antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.6.1. Menentukan Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary leas square. Untuk memastikan bahwasanya model regresi yang didapatkan merupakan model terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, klasik serta tidak bias (Juliandi et al., 2014).

3.6.1.1. Uji Normalitas.

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

3.6.1.2. Uji Multikoliniritas.

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah :

1. Bila Tolerance $< 0,1$ atau sama dengan VIF > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
2. Bila Tolerance $> 0,1$ atau sama dengan VIF < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3.6.1.3. Uji Heteroskedastisitas.

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual dari suatu pengamatan. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas.

3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menentukan Regresi Linier Berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara variabel independen dengan variabel dependen, dan untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen (Juliandi et al., 2014).

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

Sumber : (Juliandi et al., 2014).

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel

X_1 = Displin kerja

X_2 = Motivasi kerja

X_3 = Beban kerja

3.6.2.1. Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terkait (Y).

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

Sumber : (Juliandi et al., 2014).

Dimana :

r = Korelasi xy

n = Nilai koefisien kolerasi dengan derajat bebas

t = Nilai t hitung

Kriteria pengujian :

1. H_0 diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
2. H_0 ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

3.6.2.2. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus untuk menguji hipotesis keduanya.

$$Fh \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : (Juliandi et al., 2014).

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujiannya adalah :

1. $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y.
2. $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel.

3.6.3. Koefisien Determinasi

Adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model (Juliandi et al., 2014). Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variasi variable berikut dipengaruhi variable terikat dengan menggunakan rumus adalah :

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

Keterangannya :

D= Determinasi

R = Nilai kontribusi

100% = Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskriptif Data

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. 2. Pengaruh sarana dan prasarana terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. 4. Pengaruh lingkungan kerja, sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan (PUD Pasar Kota Medan), yang berjumlah 95 orang subjek. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 40 pernyataan/pertanyaan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 skala sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Skala Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

4.1.1.1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	43,2%
2	Perempuan	54	56,8%
Jumlah		95	100%

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Dari 95 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan (PUD Pasar Kota Medan) terdiri dari 41 orang laki-laki (43,2%) dan 54 orang perempuan (56,8%).

4.1.1.2. Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan lama bekerja disajikan pada Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	>5 tahun	26	27,3%
2	>10 tahun	48	50,5%
3	15 tahun keatas	21	22,1%
Jumlah		95	100%

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Dari data tabel diatas diketahui bahwa >5 tahun berjumlah 26 (27,3%), lama bekerja >10 tahun berjumlah 48 (50,5%) responden, lama bekerja 15 tahun keatas berjumlah 21 (22,1%%) responden dapat disimpulkan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 48 yaitu 10 tahun keatas (50,5%).

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

4.1.2.1. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Y (Motivasi Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN												
NO Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	6.3	9	9.5	13	13.7	29	30.5	38	40.0	95	100.0
2	3	3.2	15	15.8	12	12.6	29	30.5	36	37.9	95	100.0
3	2	2.1	6	6.3	19	20.0	35	36.8	33	34.7	95	100.0
4	5	5.3	7	7.4	20	21.1	34	35.8	29	30.5	95	100.0
5	4	4.2	13	13.7	11	11.6	32	33.7	35	36.8	95	100.0
6	4	4.2	6	6.3	12	12.6	34	35.8	39	41.1	95	100.0
7	3	3.2	12	12.6	11	11.6	31	32.6	38	40.0	95	100.0
8	0	0.0	7	7.4	16	16.8	36	37.9	36	37.9	95	100.0
9	1	1.1	5	5.3	28	29.5	28	29.5	33	34.7	95	100.0
10	1	1.1	5	5.3	19	20.0	36	37.9	34	35.8	95	100.0

Sumber Data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Saya bekerja sesuai standart yang diberikan oleh perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 38 (40.0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 6 (6.3%).
- 2) Jawaban responden tentang. Saya selalu senang mengerjakan pekerjaan yang diberikan, yang menjawab sangat setuju sebesar 36 (37.9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.2%).

- 3) Jawaban responden tentang. Saya sangat dihargai ketika berada dikantor, yang menjawab sangat setuju sebesar 33 (34.7%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2 (2.1%).
- 4) Jawaban responden tentang. Saya selalu bekerja keras untuk mencapai tujuan saya, yang menjawab sangat setuju sebesar 29 (30.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 5 (5.3%).
- 5) Jawaban responden tentang. Tidak terlalu diawasi dalam bekerja membuat saya semangat dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 35 (36.8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).
- 6) Jawaban responden tentang. Saya selalu semangat dalam setiap melakukan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 39 (41.1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).
- 7) Jawaban responden tentang. Disipin kerja membuat saya selalu semangat dalam melaksanakan kegiatan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebesar 38 (40.0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.2%).
- 8) Jawaban responden tentang. Perusahaan selalu memberikan reward atas prestasi yang dicapai pegawai, yang menjawab sangat setuju sebesar 36 (37.9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 (0.0%).
- 9) Jawaban responden tentang. Saya merasa merupakan bagian dari perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 33 (34.7%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 (1.1%).
- 10) Jawaban responden tentang. Saya diberikan intensif ketika menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 34 (35.8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 (1.1%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi kerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju, hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik .karena sesuai dengan pemikiran pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan (PUD Pasar Kota Medan). Dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang disebarakan tentang motivasi kerja sangat baik.

4.1.2.2. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN												
NO Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	4.2	2	2.1	14	14.7	29	30.5	46	48.4	95	100.0
2	8	8.4	7	7.4	17	17.9	25	26.3	38	40.0	95	100.0
3	5	5.3	10	10.5	17	17.9	29	30.5	34	35.8	95	100.0
4	4	4.2	9	9.5	18	18.9	33	34.7	31	32.6	95	100.0
5	5	5.3	7	7.4	21	21.1	29	30.5	33	34.7	95	100.0
6	3	3.2	8	8.4	16	16.8	33	34.7	35	36.8	95	100.0
7	3	3.2	6	6.3	20	21.1	36	37.9	30	31.6	95	100.0
8	3	3.2	9	9.5	18	18.9	21	22.1	44	46.3	95	100.0
9	4	4.2	9	9.5	10	10.5	38	40.0	34	35.8	95	100.0
10	7	7.4	6	6.3	15	15.8	37	38.9	30	31.6	95	100.0

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Hubungan sesama pegawai sangat harmonis, yang menjawab sangat setuju sebesar 46 (48.4%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).
- 2) Jawaban responden tentang. Suasana dikantor sangat aman dan nyaman, yang menjawab sangat setuju sebesar 38 (40.0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 8 (8.4%).

- 3) Jawaban responden tentang. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 34 (35.8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 5 (5.3%).
- 4) Jawaban responden tentang. Lingkungan kerja pegawai tenang dan tidak bising dari suara mesin, yang menjawab sangat setuju sebesar 31 (32.6%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).
- 5) Jawaban responden tentang. Tempat kerja saya menjamin keamanan saat bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 33 (34.7%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 5 (5.3%).
- 6) Jawaban responden tentang. Saya tidak mempunyai konflik dengan rekan kerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 35 (36.8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.2%).
- 7) Jawaban responden tentang. Suhu udara di lingkungan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 30 (31.6%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.2%).
- 8) Jawaban responden tentang. Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, yang menjawab sangat setuju sebesar 44 (46.3%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.2%).
- 9) Jawaban responden tentang. Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap, yang menjawab sangat setuju sebesar 34 (35.8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).
- 10) Jawaban responden tentang. Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 30 (31.6%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 7 (7.4%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel lingkungan kerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju, hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan (PUD Pasar Kota Medan). Dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang disebarakan tentang lingkungan kerja sangat baik.

4.1.2.3. Variabel Sarana Prasarana (X2)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel X2 (Sarana Prasarana)

ALTERNATIF JAWABAN												
NO Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	3.2	10	10.5	12	12.6	33	34.7	37	38.9	95	100.0
2	4	4.2	14	14.7	15	15.8	34	35.8	28	29.6	95	100.0
3	2	2.1	2	2.1	21	22.1	31	32.6	39	41.1	95	100.0
4	0	0.0	8	8.4	25	26.3	27	28.4	35	36.8	95	100.0
5	0	0.0	8	8.4	22	23.2	26	27.4	39	41.1	95	100.0
6	2	2.1	5	5.3	23	24.2	37	38.9	28	29.5	95	100.0
7	1	1.1	5	5.3	17	17.9	36	37.9	36	37.9	95	100.0
8	1	1.1	6	6.3	24	25.3	32	33.7	32	33.7	95	100.0
9	6	6.3	8	8.4	18	18.9	31	32.6	32	33.7	95	100.0
10	2	2.1	10	10.5	23	24.2	32	33.7	28	29.5	95	100.0

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Gedung yang digunakan bagus dan nyaman, yang menjawab sangat setuju sebesar 37 (38.9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.2%).
- 2) Jawaban responden tentang. Jaringan internet cukup bagus dan cepat, yang menjawab sangat setuju sebesar 28 (29.6%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).

- 3) Jawaban responden tentang. Kendaraan inventaris yang diberikan bagus dan terawat, yang menjawab sangat setuju sebesar 39 (41.1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2 (2.1%).
- 4) Jawaban responden tentang. Kelengkapan ATK sudah cukup baik, yang menjawab sangat setuju sebesar 35 (36.8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 (0.0%).
- 5) Jawaban responden tentang. Keadaan peralatan cukup terawat, yang menjawab sangat setuju sebesar 39 (41.1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 (0.0%).
- 6) Jawaban responden tentang. Jumlah peralatan kerja sudah cukup, yang menjawab sangat setuju sebesar 28 (29.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2 (2.1%).
- 7) Jawaban responden tentang. Peralatan yang diberikan mudah digunakan, yang menjawab sangat setuju sebesar 36 (37.9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 (1.1%).
- 8) Jawaban responden tentang. Jumlah gedung yang diberikan sudah cukup sesuai dengan divisi masing – masing, yang menjawab sangat setuju sebesar 32 (33.7%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 (1.1%).
- 9) Jawaban responden tentang. Gedung tambahan masjid yang diberikan sangat membantu dalam melaksanakan ibadah, yang menjawab sangat setuju sebesar 32 (33.7%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 6 (6.3%).
- 10) Jawaban responden tentang. Parkiran kendaraan yang tersedia sudah cukup baik, yang menjawab sangat setuju sebesar 28 (29.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2 (2.1%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel sarana prasarana dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju, hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan (PUD Pasar Kota Medan). Dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang disebarakan tentang sarana prasarana sangat baik.

4.1.2.4. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel X3 (Disiplin Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN												
NO Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	3.2	10	10.5	19	20.0	20	21.1	43	45.3	95	100.0
2	4	4.2	6	6.3	22	23.2	36	37.9	27	28.4	95	100.0
3	3	3.2	6	6.3	20	21.1	26	27.4	40	42.1	95	100.0
4	1	1.1	5	5.3	15	15.8	36	37.9	38	40.0	95	100.0
5	1	1.1	10	10.5	20	21.1	28	29.5	36	37.9	95	100.0
6	3	3.2	6	6.3	10	10.5	33	34.7	43	45.3	95	100.0
7	3	3.2	4	4.2	20	21.1	28	29.5	40	42.1	95	100.0
8	2	2.1	7	7.4	14	14.7	35	36.8	37	38.9	95	100.0
9	3	3.2	5	5.3	16	16.8	29	30.5	42	44.2	95	100.0
10	4	4.2	7	7.4	15	15.8	32	33.7	37	38.9	95	100.0

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Saya selalu datang tepat waktu, yang menjawab sangat setuju sebesar 43 (45.3%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.2%).
- 2) Jawaban responden tentang. Saya selalu melaukan pekerjaan sesuai dengan SOP, yang menjawab sangat setuju sebesar 27 (28.4%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).

- 3) Jawaban responden tentang. Saya selalu mendengarkan perintah dari atasan, yang menjawab sangat setuju sebesar 40 (42.1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.2%).
- 4) Jawaban responden tentang. Saya sadar akan tanggung jawab saya sebagai seorang pekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 38 (40.0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 (1.1%).
- 5) Jawaban responden tentang. Saya bertanggung jawab dengan setiap pekerjaan yang saya lakukan, yang menjawab sangat setuju sebesar 36 (37.9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 (1.1%).
- 6) Jawaban responden tentang. Saya selalu mentaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 43 (45.3%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.2%).
- 7) Jawaban responden tentang. Saya menyelesaikan setiap pekerjaan saya tepat waktu, yang menjawab sangat setuju sebesar 40 (42.1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.2%).
- 8) Jawaban responden tentang. Saya selalu menggunakan atribut kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 37 (38.9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2 (2.1%).
- 9) Jawaban responden tentang. Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku, yang menjawab sangat setuju sebesar 42 (44.2%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.2%).
- 10) Jawaban responden tentang. Saya tidak pernah absen tanpa alasan, yang menjawab sangat setuju sebesar 37 (38.9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel sarana prasarana dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju, hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan (PUD Pasar Kota Medan). Dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang disebarakan tentang disiplin kerja sangat baik.

4.1.2.5. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Y (Motivasi Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN												
NO Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	6.3	9	9.5	13	13.7	29	30.5	38	40.0	95	100.0
2	3	3.2	15	15.8	12	12.6	29	30.5	36	37.9	95	100.0
3	2	2.1	6	6.3	19	20.0	35	36.8	33	34.7	95	100.0
4	5	5.3	7	7.4	20	21.1	34	35.8	29	30.5	95	100.0
5	4	4.2	13	13.7	11	11.6	32	33.7	35	36.8	95	100.0
6	4	4.2	6	6.3	12	12.6	34	35.8	39	41.1	95	100.0
7	3	3.2	12	12.6	11	11.6	31	32.6	38	40.0	95	100.0
8	0	0.0	7	7.4	16	16.8	36	37.9	36	37.9	95	100.0
9	1	1.1	5	5.3	28	29.5	28	29.5	33	34.7	95	100.0
10	1	1.1	5	5.3	19	20.0	36	37.9	34	35.8	95	100.0

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Saya bekerja sesuai standart yang diberikan oleh perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 38 (40.0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 6 (6.3%).
- 2) Jawaban responden tentang. Saya selalu senang mengerjakan pekerjaan yang diberikan, yang menjawab sangat setuju sebesar 36 (37.9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.2%).

- 3) Jawaban responden tentang. Saya sangat dihargai ketika berada dikantor, yang menjawab sangat setuju sebesar 33 (34.7%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2 (2.1%).
- 4) Jawaban responden tentang. Saya selalu bekerja keras untuk mencapai tujuan saya, yang menjawab sangat setuju sebesar 29 (30.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 5 (5.3%).
- 5) Jawaban responden tentang. Tidak terlalu diawasi dalam bekerja membuat saya semangat dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 35 (36.8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).
- 6) Jawaban responden tentang. Saya selalu semangat dalam setiap melakukan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 39 (41.1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).
- 7) Jawaban responden tentang. Disipin kerja membuat saya selalu semangat dalam melaksanakan kegiatan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebesar 38 (40.0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.2%).
- 8) Jawaban responden tentang. Perusahaan selalu memberikan reward atas prestasi yang dicapai pegawai, yang menjawab sangat setuju sebesar 36 (37.9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 (0.0%).
- 9) Jawaban responden tentang. Saya merasa meruapakan bagian dari perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 33 (34.7%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 (1.1%).
- 10) Jawaban responden tentang. Saya diberikan intensif ketika menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 34 (35.8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 (1.1%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi kerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju, hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan (PUD Pasar Kota Medan). Dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang disebarakan tentang motivasi kerja sangat baik.

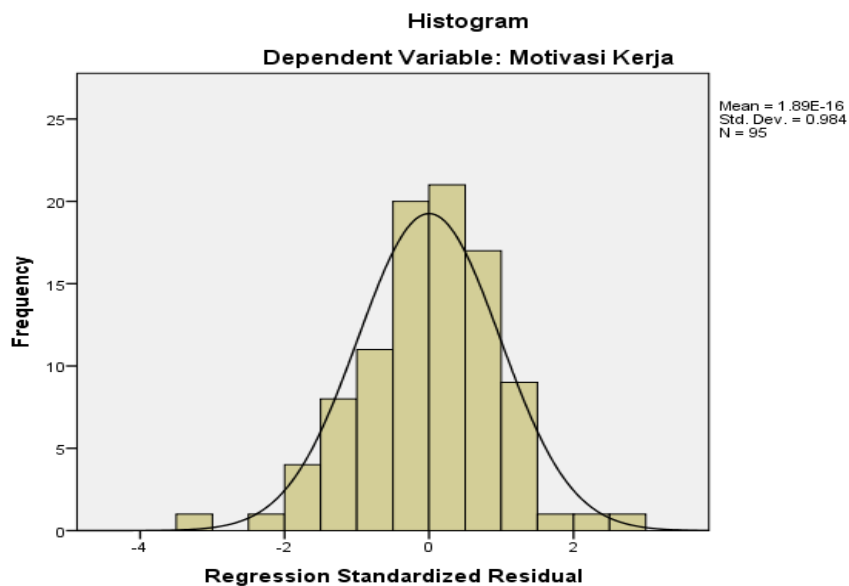
4.1.3. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS 23). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk membuat analisis statistika. Berikut adalah hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:

4.1.3.1. Uji Asumsi Klasik

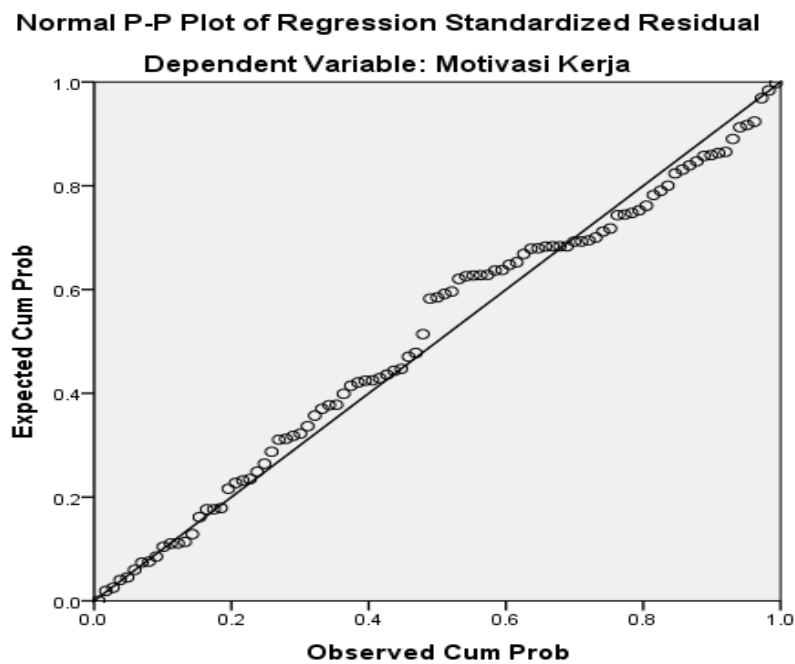
4.1.3.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normalitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan juga mengikuti arah garis diagonal atau juga dari grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan hasil gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Kurva regression standardized residual membentuk gambar seperti kerucut pucuk keatas dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar diatas normal probability plot diatas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar mengikuti pola diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal probability plot tersebut terdistribusi secara normal.

4.1.3.1.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi hubungan ataupun pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan variance inflation factor (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika $a_{hitung} < a$ dan $VIF_{hitung} > VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika $a_{hitung} > a$ dan VIF_{hitung} lebih $< VIF$. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah tolerance < 0.10 .

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.166	3.444		1.790	.077		
Lingkungan Kerja	.192	.082	.207	2.333	.022	.684	1.462
Sarana Prasarana	.275	.093	.276	2.964	.004	.622	1.607
Disiplin Kerja	.370	.086	.383	4.304	.000	.682	1.466

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Pada tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

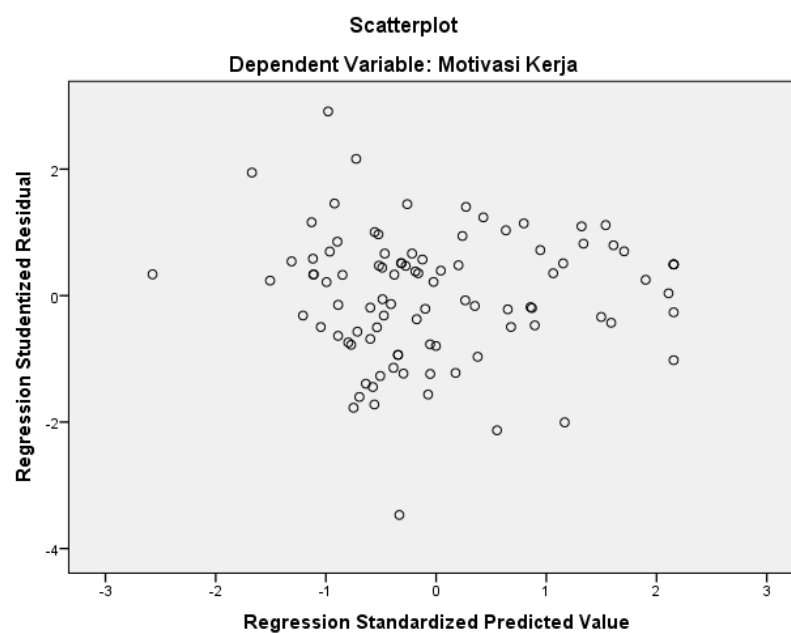
- a. Lingkungan kerja (X1) dengan nilai tolerance sebesar 0.684 lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.462 lebih kecil dari 10.

- b. Sarana prasarana (X2) dengan nilai tolerance sebesar 0.622 lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.607 lebih kecil dari 10.
- c. Sarana prasarana (X2) dengan nilai tolerance sebesar 0.682 lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.466 lebih kecil dari 10.

Karena nilai tolerance yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel lingkungan kerja, sarana prasarana dan disiplin kerja bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

4.1.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah grafik uji heteroskedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebut baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada *multiple regression analysis* tentang pengaruh Lingkungan kerja (X1) Sarana Prasarana (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y) ada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.166	3.444		1.790	.077
Lingkungan Kerja	.192	.082	.207	2.333	.022
Sarana Prasarana	.275	.093	.276	2.964	.004
Disiplin Kerja	.370	.086	.383	4.304	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Berdasarkan data tabel Coefficients diatas (pada kolom Unstandardized Coefficients) dapat dilihat persamaan regresi linier berganda untuk tiga prediktor pada variabel Lingkungan kerja (X1) Sarana Prasarana (X2) dan Disiplin Kerja (X3) adalah:

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 6.166 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Lingkungan kerja (X1) Sarana Prasarana (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar 6.166 dan variable motivasi kerja akan berjalan dengan baik.

2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja X1 sebesar 0,192 dengan arah hubungan positif terhadap variabel motivasi kerja, apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja sebesar 19,2%. Semakin tinggi lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik juga motivasi kerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi sarana prasarana X2 sebesar 0,275 dengan arah hubungan positif terhadap variabel motivasi kerja, apabila sarana prasarana mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja sebesar 27,5%. Semakin baik sarana prasarana yang dimiliki oleh instansi maka semakin baik juga motivasi kerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja X3 sebesar 0,370 dengan arah hubungan positif terhadap variabel motivasi kerja, apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja sebesar 37,0%. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik juga motivasi kerja pegawai.

4.1.4.1. Uji T

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan Program *Statistical For Social Sciences* (SPSS 23) dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel 4.11
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.166	3.444		1.790	.077
Lingkungan Kerja	.192	.082	.207	2.333	.022
Sarana Prasarana	.275	.093	.276	2.964	.004
Disiplin Kerja	.370	.086	.383	4.304	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Berdasarkan data tabel uji t diatas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$T \text{ hitung} = 2.333$$

$$T \text{ tabel} = 1.986 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ho ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

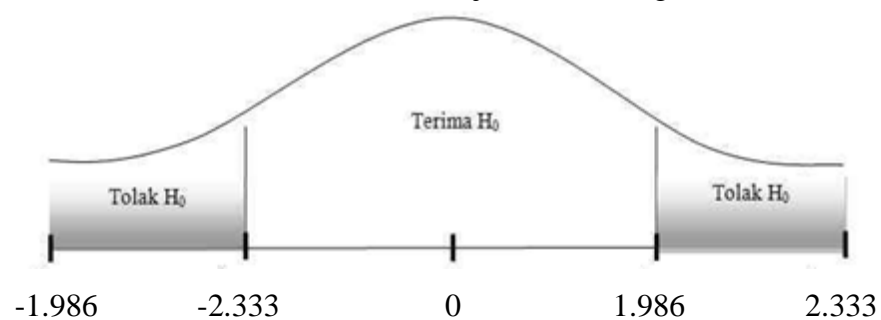
Ha diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{Tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

a) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2.333 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($95-3=92$), diperoleh t_{tabel} 1.986. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka di dapat pengaruh signifikan antara X_1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y. Dalam hal ini t_{hitung} sebesar $2.333 > t_{tabel}$ sebesar 1.986, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,022 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah

0,05 maka nilai sig $0,022 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini terlihat dari nilai sig $0,022 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $2,333 > t_{tabel}$ 1.986 artinya jika ditingkatkan variabel lingkungan kerja sebesar satuan unit maka motivasi kerja akan meningkat.



Gambar 4.4
Hasil Kriteria Uji t X1

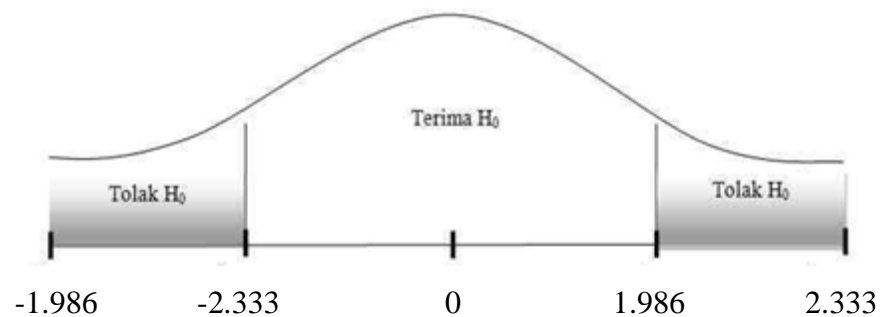
Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

b) Pengaruh Sarana Prasarana (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel sarana prasarana sebesar 2.964 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($95-3=92$), diperoleh t_{tabel} 1.986. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka di dapat pengaruh signifikan antara X_2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y. Dalam hal ini t_{hitung} sebesar $2.964 > t_{tabel}$ sebesar 1.986, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni

sig adalah 0,004 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,004 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana dengan motivasi kerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Variabel sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini terlihat dari nilai sig $0,004 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $2,964 > t_{tabel}$ 1.986 artinya jika ditingkatkan variabel sarana prasarana sebesar satuan unit maka motivasi kerja akan meningkat.



Gambar 4.5
Hasil Kriteria Uji t X2

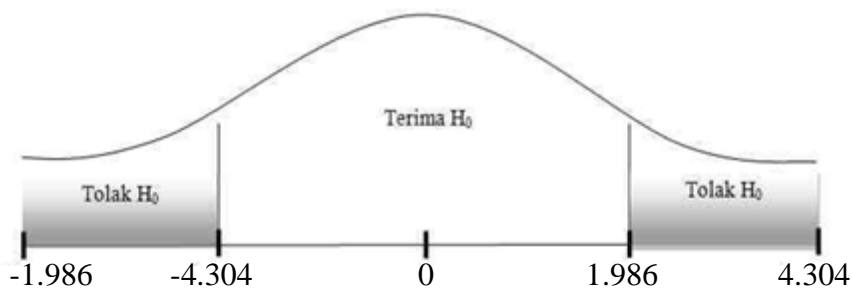
Hal ini menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

c) Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 4.304 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($95-3=92$), diperoleh t_{tabel} 1.986. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka di dapat pengaruh signifikan antara X_3 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_3 dan Y. Dalam hal ini t_{hitung} sebesar $4.304 > t_{tabel}$ sebesar 1.986, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah

0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini terlihat dari nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $4,304 > t_{table}$ 1.986 artinya jika ditingkatkan variabel disiplin kerja sebesar satuan unit maka motivasi kerja akan meningkat.



Gambar 4.6
Hasil Kriteria Uji t X3

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

4.1.4.2. Uji F

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : Lingkungan kerja (X1) Sarana Prasarana (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : (Tidak ada Lingkungan kerja (X1) Sarana Prasarana (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y) .

H_0 : (Ada Lingkungan kerja (X1) Sarana Prasarana (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Kriteria Hipotesis :

- Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.
- Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.

Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

ANOVA^a

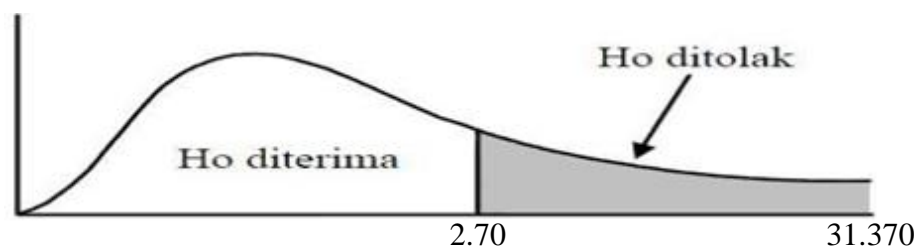
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1576.213	3	525.404	31.370	.000 ^b
Residual	1524.145	91	16.749		
Total	3100.358	94			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 31.370 dengan F_{tabel} 2.70 sig 0.000 < 0.05, menunjukkan H_0 diterima, berarti Lingkungan kerja (X1) Sarana Prasarana (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y) pada taraf 0,05.



Gambar 4.7
Hasil Kriteria Uji F

4.1.5. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai coefficient yang menunjukkan besarnya nilai variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yang

digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.713 ^a	.508	.492	4.093	.508	31.370	3	91	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana
Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,713 artinya kontribusi lingkungan kerja, sarana prasarana, dan disiplin kerja sebesar 71,3% untuk mempengaruhi motivasi kerja pegawai artinya hubungannya kuat.

Tabel 4.14

Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,508 atau 50,8% variabel lingkungan kerja (X1), sarana prasarana (X2), dan disiplin kerja (X3) dapat menjelaskan variabel motivasi kerja (Y) sedangkan sisanya 49,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, kinerja pegawai dan lainnya.
3. Untuk nilai *Adjust R Square* sebesar 0,492 atau 49,2% sehingga dapat dikatakan variabel lingkungan kerja (X1), sarana prasarana (X2), dan

disiplin kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 50,8% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, OCB dan lainnya.

4.1.6. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan t_{hitung} motivasi kerja sebesar 2.333, sementara t_{tabel} sebesar 1.986 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,022 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Prakoso et al., 2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Moulana et al., 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan menurut (Rezita, 2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan dalam hal motivasi kerja. Semakin baiknya lingkungan kerja yang diberikan oleh Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan maka akan meningkatkan semangat dan

motivasi kerja para pegawai. Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan memberikan lingkungan kerja yang cukup pada saat melakukan kegiatan pekerjaan guna untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai yang akan juga meningkatkan produktivitasnya. Hal tersebut adalah alasan pentingnya lingkungan kerja menjadi salah satu pendukung motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

2. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara sarana prasarana terhadap motivasi kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan t_{hitung} motivasi kerja sebesar 2.964, sementara t_{tabel} sebesar 1.986 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Bohari et al., 2019) yang menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Angrainy et al., 2020), yang menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan menurut (Sulistiyawati, 2021) yang menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa sarana prasarana sangat mampu mempengaruhi pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

dalam hal motivasi kerja. Semakin baiknya sarana prasarana yang diberikan oleh Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan maka akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja para pegawai. Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan memberikan sarana prasarana yang cukup baik dan mudah digunakan pada saat melakukan kegiatan pekerjaan guna untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai yang akan juga meningkatkan produktivitasnya. Sarana prasarana adalah bagian terpenting dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan t_{hitung} motivasi kerja sebesar 4.304, sementara t_{tabel} sebesar 1.986 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Issalillah, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Willy et al., 2020), yang menyatakan . bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan menurut (Sandhi & Satria, 2020) yang menyatakan

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan dalam hal motivasi kerja. Semakin baiknya disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan maka akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja para pegawai. Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan memberikan sanksi yang cukup tegas pada saat melakukan kegiatan pekerjaan guna untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai yang akan juga meningkatkan produktivitasnya. Disiplin kerja menjadi bagian terpenting dalam menjalankan setiap kegiatan pekerjaan guna untuk memotivasi para pekerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan evaluasi sehubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif variabel Lingkungan kerja (X1) terhadap variabel motivasi kerja (Y) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $2.333 > 1.986$, dimana signifikan t lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
2. Ada pengaruh positif variabel Sarana Prasarana (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Y) yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $2.964 > 1.986$, dimana signifikan t lebih kecil dari 0,05. Dan dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
3. Ada pengaruh positif variabel disiplin kerja (X3) terhadap variabel motivasi kerja (Y) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $4.303 > 1.986$, dimana signifikan t lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

4. Dari Uji F diperoleh 31.370 dengan Ftabel 2.70 sig 0.000 < 0.05, menunjukkan H_0 diterima, berarti Lingkungan kerja (X1) Sarana Prasarana (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y) pada taraf 0,05.
5. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (R-Square) adalah 0,713 dan RSquare adalah 0,508 atau 50.8%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama Lingkungan kerja (X1) Sarana Prasarana (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 50.8% dan sisanya 49.2% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh yang ada dalam penelitian ini maka mengharuskan peneliti memberikan sarannya, yaitu :

1. lingkungan kerja belum cukup baik dan harus dilakukan peningkatan kearah yang lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan membuat nama instansi menjadi lebih baik.
2. Sarana prasarana yang belum cukup baik saat ini harus lebih di tingkatkan lagi kedepannya atasan dan pimpinan harus dapat membangkitkan motivasi para pegawai dalam bekerja begitu juga dengan pekerja harus tetap termotivasi dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan oleh instansi sehingga instansi menjadi lebih baik lagi dikemudian hari.
3. Diharapkan disiplin kerja pegawai yang belum cukup baik dapat ditingkatkan lagi dengan cara memberikan hukuman bagi para pegawai yang melanggar aturan dan sanksi yang tegas dalam menjalankan setiap aktivitas pekerjaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya terbatas pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Kota Medan.
2. Dalam proses pengambilan data, beberapa responden memberikan jawaban yang tidak menunjukkan jawaban responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang adanya perbedaan pendapat dan anggapan pemahan yang berbeda setiap responden, juga faktor lain seperti responden yang malas membaca dalam pengisian dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F.(2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *UISU Press* (Vol. 59).
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *Jurnal Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Amaliah, H.N. (2019). Sarana Prasarana Kantor. *Jurnal Manajemen Kantor*, 4(3), 14.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal PAUD Indonesia*, 1(2), 1–6. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.15>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Ekonomi*, 9(2), 1–20. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Arifa, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi*, 7(1), 1–78.
- Aziz, M. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–98. <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i1.769>
- Banik, N. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ekonomi*, 3(2), 1–5. <https://doi.org/10.1190/segam2013-0137.1>
- Baribin, D. P., & Cici Bela Saputri. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Bohari, B., Ansar, A., & Tamrin, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *YUME : Jurnal*

Manajemen, 2(3), 1–17

- Dubrin, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukit Tinggi. *Jurnal Ekonomi*, 2(3), 1–17.
- Elizar, E., & Hasrudy, T. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fauzan, R. (2019). Departemen administrasi pendidikan fakultas ilmu pendidikan universitas pendidikan indonesia *Jurnal Akademi*, 1(6), 1–9.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–3. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 1–20.
- 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), 1–16. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harnia, H., Karsadi, K., & Samiruddin, S. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Poasia. *Jurnal Informasi*, 53(9), 1–10.
- Hariana, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas Frizkha. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 1–13.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11(4), 1–8.
- Hartoni, H. (2018). Impelementasi Manajemen Sarana Dan Prasarana Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i1.3088>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences*

Management and Business (NCMAB), 3(1), 1–20.

- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 3(2), 1–11.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. 16–17. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2538001>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung., S. (2014). *Metodologi Prnrilitisn Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kartika, S., Husni, H., & Millah, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sarana dan Prasarana terhadap Minat Belajar Siswa dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 1–14. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.360>
- Kartini, W. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan tentang Puskesmas dan Dukungan Sarana Prasarana terhadap Manajemen Pelayanan Kesehatan untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Jurnal Publik*, 11(2), 1–13. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPB/article/view/169>
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 1–8.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 1–14.. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Luis, F., & Moncayo, G. (2017). Pengaruh Kualitas Pelatihan Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Model Variabel Intervening. *Jurnal Akademi*, 2(1), 1–8.
- Marliya, M., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 1(3), 1–7. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.23>
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2015). Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT . Telkom Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Jalan A . Yani , Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 1–8.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mujiatun, S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 53(9), 1–13.
- Peridawaty, P., & Kristinae, V. (2020). Peran Penting Lingkungan Kerja Dan Manajemen Inovasi Meningkatkan Profitabilitas Usaha Kerajinan Rotan Di Kalimantan Tengah. *Jurnal Media Bina* 15(3), 1–8.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 14(2), 1–10.
- Pratiwi, D. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kenyamanan Kerja Karyawan Pada PT . Prima Medica Nusantara (Rumah Sakit Pabatu). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]*, 2(1), 1–11.
- Prawatya, D. A. (2012). Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi. *Jurnal Manajemen Diponegoro*, 1(1), 1–9.
- Prayogi, M.A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 3(4), 1–7.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. CV. WADE GROUP.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rendi, F. (2019). Analisis Kebutuhan Lahan Dan Bangunan Untuk Pemenuhan Standar Nasional Pendidikan Sarana Prasarana Pada Smp Negeri Di Kecamatan Batununggal Kota Bandung. *Jurnal Akademi*, 1(6), 1–9.
- Retnawati, H. (2016). *Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian*. Parama Publishing.
- Rezita, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JAP)*, 3(1), 1–15.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi

Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3, 1–21.

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Journal Pendidikan Universitas UNDIKSHA*, 4(1), 15–28.
- Sarinadi, N. N. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus. *Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 15–28.
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 41(2), 1–136.
- Sinta, I. M. (2019). Manajemen Sarana Dan Prasarana. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 77–92. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5645>
- Siregar, N., & Ovilyani, R. (2017). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Minat Beli Konsumen Dalam Menggunakan Indihome Sebagai Penyedia Jasa Internet Di Kota Medan (Studi Kasus Kantor Plaza Telkom Cabang Iskandar Muda No. 35 Medan Baru). *Jurnal Manajemen Tools*, 7(1), 65–76.
- Sulistiyawati, S. (2021). Pengaruh Sarana Prasarana Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Akademi*, 4(2), 1–98.
- Sugiarto, S., Neviyarni, S., & Firman, F. (2021). Peran Penting Sarana dan Prasarana Dalam Pembelajaran Bimbingan Konseling di Sekolah. *JPT: Jurnal Pendidikan Tematik*, 2(1), 60-66. <https://www.siducat.org/index.php/jpt/article/view/223>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Jurnal Teknik Industri*, 2(1), 18–23.
- Syahadat, E. (2016). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kunjungan Wisatawan Di Taman Nasional Gede Pangrango (Tngp). *Jurnal Penelitian Sosial Dan Ekonomi Kehutanan*, 3(1), 17–40. <https://doi.org/10.20886/jpsek.2006.3.1.17-40>
- Syama, M., Amiruddin, A., & Purnomo, A. (2017). Faktor Motivasi Dalam Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong. *Jurnal Faksi: Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 2(2), 12–20. <https://ejournal.umsorong.ac.id/index.php/jf/article/viewFile/609/353>
- Syofian, S., Setiyaningsih, T., & Nur, S. (2015). Otomatisasi Metode Penelitian Skala Likert Berbasis Web. *Jurnal UMJ*, 2(1), 1–8.

- Wibowo, M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), 1–9.
- Widyasari, E. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya. *Jurnal Akademi*, 4(2), 1–87.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 1–12 https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal_5_GOOD.pdf.
Humaniora, 4(1), 61–72.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72.



PEMERINTAH KOTA MEDAN
PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR
KOTA MEDAN

Jl. Razak Baru No. 1-A Pasar Petisah Lantai III Medan - 20212
@ pud.pasarkotamedan f pudpasarkotamedan @pdpasarmedan
Email : pd.pasarkotamedan1@gmail.com



Medan, 15 Juli 2022

: 070/3179 / PUDPKM / 2022
: Izin Selesai Riset

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Di -
Medan

Dengan Hormat,

Bersama ini memberitahukan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara :

No	NAMA	NIM	Ket
1.	Aidil Akbar Shobirin	1805160098	

- Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset di PUD. Pasar Kota Medan dengan Judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan ”
- Demikian disampaikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

DIREKTOR PERUSAHAAN UMUM DAERAH
PASAR KOTA MEDAN



Isian :
Kabag Kepegawaian PUD. Pasar Kota Medan.
Peringgal.

UPAH

JI KOLABORASI



P E M I E R I N T A H K O T A M E D A N
P E R U S A H A A N U M U M D A E R A H P A S A R
K O T A M E D A N



Jl. Razak Baru No. 1-A Telp. (061) 4567794 – 4575776 – Fax. (061) 4567249 Pasar Petisah Lantai III
Medan – 20212

Medan, 10 Maret 2022

Surat : 070 / 1287 / PDPKM / 2022
: Izin Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Di –
Medan

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat Saudara tentang Permohonan Rekomendasi Penelitian atas nama sebagai berikut :

No	N A M A	N I M	Ket
1.	Aidil Akbar Shobirin	1805160098	

Dengan ini Direksi PUD Pasar Kota Medan memberikan Izin kepada Mahasiswa/i Saudara untuk melaksanakan Penelitian di PUD. Pasar Kota Medan dengan ketentuan sebagai berikut :

Dalam melaksanakan Penelitian Mahasiswa/i harus tunduk dan taat kepada Peraturan dan Ketentuan yang berlaku di PUD. Pasar Kota Medan.

Dalam penulisan Laporan Mahasiswa/i terus bekerjasama dengan Pegawai PUD. Pasar Kota Medan agar tidak terjadi kesalahan data.

Pelaksanaan Penelitian tersebut dilaksanakan selama 2 (dua) bulan sejak Tanggal Surat ini diterbitkan.

Demikian disampaikan untuk dipergunakan seperlunya

DIREKSI P E R U S A H A A N U M U M D A E R A H P A S A R
K O T A M E D A N
PD. PASAR
M. HADI, SE
Direktur Pengembangan / SDM



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2123/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/1/2022

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

Medan, 28/1/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Aidil Akbar Shobirin
NPM : 1805160098
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Belum maksimalnya gaya kepemimpinan terhadap karyawan
2. Kurangnya motivasi serta bimbingan terhadap karyawan
3. Kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kinerja Karyawan Pada Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi

Objek/Lokasi Penelitian : Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

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

Hormat Saya
Pemohon

(Aidil Akbar Shobirin)



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN


Nomor Agenda: 2123/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/1/2022

Nama Mahasiswa : Aidil Akbar Shobirin
NPM : 1805160098
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 28/1/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Efy Kurnia, SE., M.Si ⁱⁿ 30/1/2022

Judul Disetujui**)


Pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana
dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi
Kerja pada Pedagang-pesca pedisaha
Medan Sumut pada masa Covid 19

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 21 Februari 2022

Dosen Pembimbing


(Efy Kurnia, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Ditai oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditai oleh Dosen Pembimbing

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



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 386 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 23 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Aidil Akbar Shobirin
N P M : 1805160098
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pedagang Pasar Petisah Medan Sumut Pada Masa Covid19

Dosen Pembimbing : E fry Kurnia, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 23 Februari 2023
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 22 Rajab 1443 H
23 Februari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat, 03 Juni 2022* menerangkan bahwa:

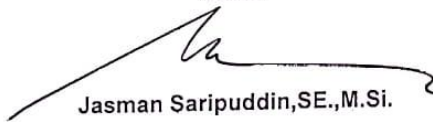
Nama : Aidil Akbar Shobirin
N .P.M. : 1805160098
Tempat / Tgl.Lahir : Huta Padang, 07 Januari 2000
Alamat Rumah : Dusun IV Pondok Batu
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Efry Kurnia, SE, M.Si*

Medan, Jumat, 03 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua



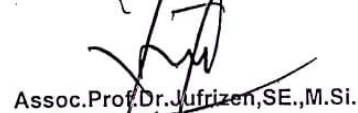
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing



Efry Kurnia, SE, M.Si

Sekretaris




Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding



Muhammad Irfan Nasution, SE., MM.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara :

Nama Lengkap : ADIL ALBAR SHOBIRIN
N P M : 1805160098
Tempat/Tgl. Lahir : Medan, 07 Januari - 2000
No. KTP (NIK) : 1209160701000002
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis UMSU
Program Studi : Akuntansi / Manajemen / HESP
Alamat Rumah : Dusun IV Pondok Baru

Dengan ini menyatakan bahwa dokumen kelengkapan administrasi yang saya serahkan / lampirkan dalam melengkapi berkas Sidang Meja Hijau adalah benar dan asli. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dokumen tersebut PALSU saya bersedia menanggung sanksi yang diberikan oleh Universitas. Data atau berkas sudah diberikan tidak dapat dirubah atau ditarik kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar.

Medan,20
Yang Menyatakan,



METERAI
TEMPEL
1820A.JX955920960 /r. S.HOBIRIN



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693
E-mail : balitbang@pemkomedan.go.id Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

No : 070/178 /Balitbang/2022

1. Berdasarkan Surat Rekomendasi Penelitian Dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor: 070/339/Balitbang/2022. Tanggal: 25 Februari 2022 dengan ini memberikan keterangan kepada nama dibawah ini :

Nama : Aidil Akbar Shobirin.
NIM : 1805160098.
Prodi : Manajemen.
Lokasi : PD. Pasar Kota Medan.
Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan."
Penanggung jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Bahwa yang bersangkutan tersebut di atas telah menyelesaikan Riset di Pemerintah Kota Medan.

2. Demikian Surat Keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Medan.
Pada Tanggal : 06 Juli 2022
a.n. KEPALA BALITBANG KOTA MEDAN
SEKRETARIS,



Tembusan :

1. Walikota Medan, (sebagai laporan).
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Arsip.