

**PENGARUH MOTIVASI KERJA NON FINANSIAL, DISIPLIN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA
(PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Balqis Zakia Bahmid
NPM : 1905160532
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

MEDAN

2023



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Kamis, Tanggal 27 Juli 2023, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : BALQIS ZAKIA BAHMID
N P M : 1905160532
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA NON FINANSIAL, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA 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

(SUSI HANDAYANI, SE., M.M)

Penguji II

(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, SE., M.Si)

Pembimbing

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

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. JANUARI, 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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : BALQIS ZAKIA BAHMID
N.P.M : 1905160532
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA NON FINANSIAL,
DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA
MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2023

Pembimbing Skripsi

NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si. Asoc. Prof. Dr. 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. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Balqis Zakia Bahmid
NPM : 1905160532
Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, SE., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang	14/04/2023	
Bab 2	Teori ditambahkan, penulisan diperbaiki	15/04/2023	
Bab 3	perbaiki sampel	15/05/2023	
Bab 4	Perbaiki tabel, gambar, pembahasan	25/05/2023	
Bab 5	Perbaiki kesimpulan dan saran	28/05/2023	
Daftar Pustaka	Menggunakan Mandalay	30/05/2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC untuk sidang	09/06/2023	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Mei 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Nadia Ika Purnama, SE., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Balqis Zakia Bahmid
NPM : 1905160532
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juli 2023
Pembuat Pernyataan



Balqis Zakia Bahmid

NB :

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

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja Non-Finansial, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan

Balqis Zakia Bahmid

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: bachmidbalqis@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi, dan menganalisis apakah motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *sampling jenuh*. Sampel pada penelitian ini 75 karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja non-finansial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan kinerja karyawan.

Kata Kunci :Motivasi Kerja Non-Finansial, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Non-Financial Work Motivation, Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Belmera Branch Medan

Balqis Zakia Bahmid

Management Study Program, Faculty of Economic and Business

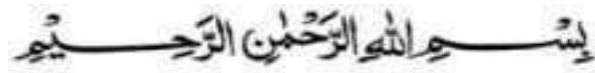
Muhammadiyah University, North Sumatra

Email: bachmidbalqis@gmail.com

This study aims to evaluate, and analyze whether non-financial work motivation, work discipline and physical work environment have an effect on employee performance. The respondents of this study were employees of PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Belmera Medan Branch. The sampling technique used is saturated sampling. The sample in this study was 75 employees. This study used primary data. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using the help of Statistical Product and Service Solution (SPSS) software. The results showed that non-financial work motivation (X_1) had a positive and significant effect on employee performance. Work discipline (X_2) has a positive and significant effect on employee performance. The physical work environment (X_3) has a positive and significant effect on employee performance. Non-financial work motivation, work discipline and physical work environment simultaneously have a positive and significant effect

Keywords :Non-Financial Work Motivation, Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahahirabbil'alamin, penulis panjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul skripsi ini yaitu : **“Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan”**.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat dukungan dan masukkan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Abah M. Syaiful Bahmid S.E dan Umi Halimatussa'diah yang telah memberi dukungan, semangat, dan doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Dr. Januri S.E, M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin H., S.E. M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk mengarahkan dan membimbing sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Pegawai beserta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan yang telah membantu dan meluangkan waktunya dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
11. Kakak Zullyza Fairuz Bahmid, Kakak Nabila Shuha Bahmid, dan Kakak Dwi Karina Putri yang selalu memberikan semangat dan dukungan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman terdekat dan terbaik M. Rico Alfawaz S.E, Tiara, Ami, Asa, Rani, Yaya, Redha, Dinda, Lean, Bila, Rifa, Aldi, Nopal, Alwi, Sopi, Angel, Sasa, Iqbal, Angga yang selalu memberikan bantuan dan semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman seangkatan kelas VII-J Ekonomi Manajemen dan Manajemen SDM'19

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan orang-orang yang membantu dan mendoakan penulis. Dan apabila dalam penyelesaian skripsi ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mengharapkan maaf sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Medan, Juli 2023

Penulis,

Balqis Zakia Bahmid

NIM: 1905160532

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	80
BAB I PENDAHULUAN	1
13.1. Latar Belakang Masalah.....	1
13.2. Identifikasi Masalah	6
13.3. Batasan Masalah.....	7
13.4. Rumusan Masalah Penelitian.....	7
13.5. Tujuan Penelitian.....	8
13.6. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Motivasi Kerja Non Finansial.....	13
2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja Non Finansial	13
2.2.1.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja Non Finansial...	15
2.2.1.3 Indikator Motivasi Kerja Non Finansial	16
2.2.1.4 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja Non	
Finansial.....	17
2.1.3 Disiplin Kerja	17
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.1.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	18
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	21
2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik	22
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	22
2.1.4.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik	23
2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik	26
2.1.4.4 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja Fisik	28
2.2 Kerangka Konseptual	28
2.3 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Pendekatan Penelitian	32
3.2 Definisi Operasional Variabel	32
3.2.1 Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)	32
3.2.2 Motivasi Kerja Non Finansial	
(Variabel Independen).....	34
3.2.3 Disiplin Kerja (Variabel Independen)	35

3.2.4	Lingkungan Kerja Fisik (Variabel Independen)	36
3.3.	Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.4.	Populasi dan Sampel.....	37
3.4.1	Populasi	37
3.4.2	Sampel.....	38
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5.1	Wawancara	39
3.5.2	Kuesioner.....	39
3.6.	Teknik Analisis Data.....	40
3.6.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	40
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.6.2.1	Uji Normalitas	41
3.6.2.2	Uji Multikolinearitas.....	41
3.6.2.3	Uji Heterokedastisitas	42
3.6.3	Pengujian Hipotesis.....	42
3.6.3.1	Uji T (Uji Parsial)	42
3.6.3.2	Uji F (Uji Simultan)	43
3.6.4	Analisis Regresi Berganda.....	45
3.6.5	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		47
4.1	Hasil Penelitian	47
4.1.1	Deskripsi Data Penelitian.....	47
4.1.2	Karakteristik Responden.....	47
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
4.2	Analisis Data.....	58
4.2.1	Uji Validitas	58
4.2.2	Uji Reliabilitas	60
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	61
4.3.1	Uji Normalitas	61
4.3.2	Uji Multikolinearitas	62
4.3.3	Uji Heterokedastisitas	63
4.4	Pengujian Hipotesis	64
4.4.1	Uji T (Uji Parsial)	64
4.4.2	Uji F (Uji Simultan).....	66
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.5.1	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	68
4.6	Pembahasan.....	69
4.6.1	Pengaruh Motivasi Kerja Non-Finansial Terhadap..... Kinerja Karyawan	69
4.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.6.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.6.4	Pengaruh Motivasi Kerja Non-Finansial, Disiplin..... Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	71

BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
5.3 Keterbatasan Penelitian	74
Daftar Pustaka	75

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul	Hal
1.1	Realisasi Kinerja Karyawan Ditinjau dari Tingkat Kehadiran Karyawan	3
1.2	Persentase Tingkat Kehadiran Karyawan	3
3.1	Indikator Kinerja Karyawan	35
3.2	Indikator Motivasi Kerja NonFinansial.....	36
3.3	Indikator Disiplin Kerja	37
3.4	Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	38
3.5	Rincian Waktu Penelitian	39
3.6	Jumlah Populasi	40
3.7	Skala Likert	41
4.1	Berdasarkan Usia	48
4.2	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.3	Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
4.4	Variabel Motivasi Kerja Non-Finansial	50
4.5	Variabel Disiplin Kerja	52
4.6	Variabel Lingkungan Fisik	54
4.7	Variabel Kinerja Karyawan	56
4.8	Hasil Pengujian Validitas	59
4.9	Hasil Pengujian Reliabilitas	61
4.10	Uji Multikolinearitas	63
4.11	Uji t (Uji Parsial)	65
4.12	Uji F (Uji Simultan)	66
4.13	Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.14	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	68

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Hal
1.1	Kinerja Karyawan Ditinjau dari Tingkat Kehadiran Karyawan.....	3
1.2	Persentase Tingkat Kehadiran Karyawan	3
3.1	Indikator Kinerja Karyawan	33
3.2	Indikator Motivasi Kerja Non Finansial	34
3.3	Indikator Lingkungan Disiplin Kerja.....	35
3.4	Indikator Lingkungan Kerja	36
3.5	Rincian Waktu Penelitian	37
3.6	Jumlah Populasi	38
3.7	Skala Likert	39
4.1	Uji Normalitas P-Plot.....	62
4.2	Uji Heterokedastisitas	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat menurut S. Hasibuan dalam (Nadia Ika Purnama, 2021). Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan adalah aspek motivasi kerja non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.

Karyawan adalah modal utama bagi perusahaan, karyawan yang ada dalam suatu organisasi sangat berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Teknologi-teknologi canggih dimiliki suatu organisasi tidak akan berfungsi jika tidak ada karyawan yang mengoperasikannya. Perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing dengan cara meningkatkan kinerjanya. Kinerja merupakan hasil akhir dari aktivitas atau pekerjaan karyawan yang diukur secara kualitas dan kuantitas. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya. Dalam sebuah organisasi apabila kinerja karyawan baik, maka akan berdampak baik pada organisasi dan perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan. Namun sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, maka akan membuat kinerja sebuah organisasi menurun dan akan mengalami kerugian.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Motivasi kerja non finansial merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun perusahaan untuk karyawannya tidak dalam bentuk finansial/uang, melainkan berupa pemberian promosi, gelar secara resmi, dan lain sebagainya menurut (Putri & Menuh, 2018). Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan motivasi. Motivasi karyawan dapat dilihat dari usaha, perilaku karyawan yang baik mengindikasikan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, perilaku karyawan yang bekerja semampu dan seadanya mengindikasikan bahwa karyawan kurang motivasi dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal dan kurang berkualitas.

Disiplin kerja juga faktor penting yang turut menentukan kunci keberhasilan suatu perusahaan. Seperti yang dikemukakan (Arif, Maulana & Lesmana, 2020) mengatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan yang akan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan disiplin kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan, hal tersebut terlihat pada karyawan yang masih banyak masuk tidak sesuai jam kerja dan alasan lainnya yang terlihat dari rekapan absen yang diberikan kepada penelitian.

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan Ditinjau dari Tingkat Kehadiran Karyawan

Tahun	Status							
	Telat	Izin	Alpa	M. Pekerjaan	Sakit	Cuti	Dispensasi	Alasan Penting
2020	3745	262	30	0	230	1511	12	100
2021	4173	228	49	0	315	1259	15	141
2022	4560	615	50	0	397	689	29	152

Sumber: PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada Tahun 2020 terdapat sebanyak 3.745 menit keterlambatan karyawan, sebanyak 230 hari karyawan yang sakit, sebanyak 262 hari karyawan izin dan sebanyak 100 hari karyawan tidak masuk kerja dengan alasan penting. Untuk Tahun 2021 terdapat sebanyak 4.173 menit keterlambatan karyawan, sebanyak 315 hari karyawan yang sakit, sebanyak 228 hari karyawan izin dan sebanyak 141 hari karyawan tidak masuk kerja dengan alasan penting. Selanjutnya pada Tahun 2022 terdapat sebanyak 4.560 menit keterlambatan karyawan, sebanyak 397 hari karyawan yang sakit, sebanyak 615 hari karyawan izin dan sebanyak 152 hari karyawan tidak masuk kerja dengan alasan penting.

Berdasarkan data tabel 1.1 menunjukkan beberapa aspek yang menjadi permasalahan utama pada tingkat kehadiran karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan yang dapat digambarkan seperti tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2 Persentase Berdasarkan Total Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan

Alasan Ketidakhadiran	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Telat	3745	64%	4173	68%	4560	70%
Sakit	230	4%	315	5%	397	6%
Izin	262	4%	228	4%	615	9%
Alasan Penting	100	2%	141	2%	152	2%
Jumlah Ketidakhadiran	4337		4857		5724	

Sumber: PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas dapat dilihat tingkat jumlah keterlambatan karyawan dalam periode tahun 2020 hingga tahun 2022 mengalami kecenderungan peningkatan, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh manajemen perusahaan. Selanjutnya tingkat kehadiran karyawan dalam 3 tahun terakhir persentase telat berdasarkan jumlah ketidakhadiran terus mengalami kenaikan, hal ini berarti banyak karyawan yang sering telat atau tidak masuk untuk bekerja, hal ini tentunya kurang baik bagi perusahaan dilihat dari kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam mencapai tujuannya.

Hal lain yang dapat menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung menurut Sedermayanti dalam (Pramaswara & Priatna, 2021). Apabila lingkungan kerja fisik yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja fisik kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. Jasa Marga (Persero) adalah perusahaan yang bersifat terbuka, bergerak dibidang pembangunan dan pengoperasian jalan tol, sebagai jalan lingkar yang diharapkan mampu mengurangi kepadatan jalan arteri di kota, sekaligus memperlancar arus lalu lintas ke arah barat, selatan, dan timur. PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan sebagai salah satu badan usaha

milik negara yang memberikan jasa pelayanan jalan bebas hambatan kepada masyarakat, mengharapkan agar kegiatan bisnisnya berjalan dengan baik dan lancar, serta perusahaan dapat terus berkembang dan mendunia. Oleh sebab itu, dalam upaya untuk mencapai tujuan dan harapan manajemen perusahaan tersebut, setiap sumber daya manusia yang dimilikinya atau karyawan yang bekerja pada perusahaan dituntut untuk memiliki konsep yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Dalam observasi awal yang telah dilakukan kinerja karyawan terhadap motivasi kerja non finansial pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Belmera Medan dinilai masih rendah, hal tersebut dapat terlihat dari fenomena para karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menjadi kurang produktif, dapat terlihat dari beberapa karyawan yang mengeluhkan tidak adanya promosi jabatan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi, pada lingkungan kerja yang mengindikasikan tentang kenyamanan para karyawan dengan lingkungan tempat bekerjanya. Para karyawan merasa kalau lingkungan tempat kerjanya kurang nyaman, dan latihan pendidikan karyawan mengindikasikan para karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan belum maksimal karena kurangnya latihan pendidikan yang diberikan perusahaan. Fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Adanya tingkat kedisiplinan karyawan tergolong masih rendah dalam disiplin kerja dilihat dari beberapa karyawan yang masih ada tidak masuk tanpa kabar berita dan masuk kerja serta pulang kerja yang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Kemudian melebihi jam istirahat kerja, dapat dilihat karyawan masih diluar kantor padahal jam istirahat sudah selesai. Selain itu meninggalkan jam

kerja tanpa adanya informasi yang benar dan terkadang ada karyawan tidak terlihat di lapangan padahal jam kerja masih berlangsung. Dan ada pula fenomena lain yaitu kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja fisik sangat kurang nyaman, karena lingkungan yang berada masih memerlukan banyak pembenahan terutama sisi ruang pekerjaan, toilet umum, dapur dan musholla. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi dan lainnya.

Berdasarkan fenomena latar belakang masalah di atas peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang masalah tersebut dan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

- 1) Kurangnya motivasi kerja non finansial untuk pencapaian target perusahaan yang merupakan penilaian dari promosi jabatan.
- 2) Kurangnya tingkat disiplin kerja terhadap keterlambatan karyawan dalam bekerja.
- 3) Terdapat permasalahan lingkungan kerja fisik yang disebabkan ruangan kurang nyaman dan fasilitas kerja masih kurang lengkap.

- 4) Kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai.
- 5) Tidak ada sanksi tegas terhadap pelanggaran yang terjadi.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada ruang lingkup motivasi kerja non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasis dan pembahasan masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Jasa marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Jasa marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan?
4. Apakah motivasi kerja non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga(Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga(Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, menjadi bahan kajian di bidang manajemen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan menambah pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh motivasi kerja non finansial, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.
2. Bagi perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan melalui motivasi kerja non finansial yang tinggi, disiplin kerja yang baik, serta lingkungan kerja fisik yang sehat dan nyaman.

3. Bagi Peneliti lain, Penelitian ini Diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono dalam (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam (Muis et al., 2018). Sedangkan menurut (Fattah, 2017) kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian yang berhasil dilaksanakan oleh karyawan dalam suatu proses tugasnya dengan sesuai tanggung jawab dan tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa pengaruh serta dampak positif bagi organisasi, sehingga memiliki tingkat kinerja yang bagus dan optimal untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan.

21.12 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Octavia, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Pegawai, berkenan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan, dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Mekanisme kerja, mencakup sistem/prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.
4. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja iklim organisasi dan komunikasi.

21.13 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur dan menilai suatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan adanya indikator. Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Christian & Kurniawan, 2021) yaitu :

1. Kualitas (mutu)
Suatutingkatan dimana proses atau hasil daripenyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna.
2. Kuantitas (jumlah)
Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.
3. Waktu (jangka waktu)
Kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang sudah dianggarkan merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan sehingga jika terjadi pemborosan maka kinerjanya dianggap kurang baik.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang ditetapkan

6. Hubungan antara karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Sedangkan menurut Robbins dalam (Siagian, 2018) menjelaskan bahwa indikator-indikator dalam kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja diukur dari persepsi karyawan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketetapan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan yang waktu telah tersedia.

4. Efektivitas

Adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi meliputi tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku untuk dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas sesuai komitmen kerja.

2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2021) tujuan dan manfaat kinerja karyawan meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Untuk meningkatkan etos kerja
5. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
6. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja
7. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

2.1.2 Motivasi Kerja Non Finansial

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja Non Finansial

Motivasi kerja merupakan suatu indikator atau media pendukung bagi setiap manusia terutama para karyawan yang bekerja di perusahaan sehingga menimbulkan kinerja yang baik dan punya tanggung jawab yang penuh terhadap

suatu pekerjaan yang dilakukan. Motivasi terbagi menjadi 2 yaitu motivasi finansial dan non finansial. Motivasi finansial yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik seperti gaji, bonus, dan lainnya. Motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti gelar secara resmi, peluang promosi/jenjang karir, piagam penghargaan, latihan pendidikan, lingkungan kerja yang aman nyaman dan kondusif, rekan dan atasan kerja yang kooperatif, liburan dan lain sebagainya.

Motivasi kerja non finansial adalah dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti gelar resmi, penghargaan, kenaikan pangkat, pendekatan manusia dan lain sebagainya menurut Gitosudarmo dalam (Cinnamon, 2017). Menurut Andrew (Putri & Menuh, 2018) mengartikan motivasi kerja non finansial sebagai servis atau kompensasi non finansial berupa fisik atau barang, seperti mobil perusahaan, pesta natal, lebaran dan lain-lain. Sedangkan Menurut Lameck dalam (Ari Wijayanti & Yuniari, 2013) Motivasi kerja non finansial adalah penghargaan non keuangan atau manfaat. Jenis hadiah tidak melibatkan pembayaran langsung uang tunai melainkan mendorong karyawan dengan memberikan otonomi dalam pekerjaan mereka dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, menetapkan menantang tugas, meningkatkan kondisi kerja dan pengakuan yang baik dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja non finansial adalah dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/uang untuk karyawan agar bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan masing-masing. Dengan motivasi kerja yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam

bekerja sehingga membuat perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada organisasi/perusahaan. Dalam pemberian motivasi kerja tidak terlepas dari kemampuan pimpinan untuk pemenuhan kebutuhan karyawan. Pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, salah satu seperti imbalan non finansial, berupa promosi jabatan/jenjang karir dan penghargaan atas prestasi kerja mereka, latihan pendidikan, lingkungan kerja aman nyaman dan kondusif, rekan kerja yang kooperatif dan liburan, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Non Finansial

Adapun menurut Winardi dalam (Prastyo & Santoso, 2021) menjelaskan faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja non finansial yang tersusun 2 faktor yaitu :

- 1) Faktor internal merupakan unsur dimana terdapat dari dalam diri karyawan.
Faktor internal tersusun atas pemahaman dirinya pribadi, prestasi, harga diri, kebutuhan, impian, tingkat pendidikan, pembawaan pribadi, serta pengalaman.
- 2) Faktor eksternal ialah unsur yang terdapat di luar diri karyawan. Unsur ini terdiri dari pemimpin dan gaya kepemimpinannya, lingkungan kerja, dorongan atasan dan tuntutan perkembangan organisasi.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja Non Finansial

Menurut (Riofita, 2017) terdapat indikator-indikator dalam motivasi kerja non finansial adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan

Pekerjaan yang berkaitan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan-tantangan, tanggung jawab dan pengakuan atas pencapaian pekerjaan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan rancangan dan implementasi kebijakan kerja yang sehat, kasi yang kompeten, partner kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang kondusif.

Adapun indikator-indikator motivasi kerja non finansial menurut Sondang (Cinnamon, 2017) meliputi yaitu :

- 1) Lingkungan kerja, yaitu sesuatu yang terdapat disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan tersebut, misalnya kebersihan, keamanan, kebisingan, dan lain-lain.
- 2) Pendidikan dan Latihan pendidikan, yaitu keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- 3) Jaminan Sosial, yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan apabila terjadi resiko dalam aktivitas kerja karyawan, dalam bentuk asuransi tenaga kerja.

2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja Non Finansial

Menurut (Hasibuan, 2019) tujuan dan manfaat motivasi kerja non finansial antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kesadaran yang perlu dimiliki setiap orang, terutama dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan secara keseluruhan maupun perorangan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Tamba et al., 2018) Disiplin kerja ialah cara mental kita untuk tercerminnya suatu kelakuan atau kebiasaan, sekelompok ataupun masyarakat terhadap ketaatan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau etik norma dan asa yang diterapkan agar mencapai suatu tujuan yang

direncanakan. Menurut Fahmi dalam (Nadia & Novien, 2022) disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi dan hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam (Yusnandar et al., 2020) Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran agar mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap aturan atau peraturan yang berlaku di suatu perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka meningkatkan dan mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Harmen & Siregar, 2020) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang akan dapat dijadikan pegangan.

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

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

7) Pemenuhan kebutuhan

Ditentukan oleh ditingkatkan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- 8) Keadilan
Merupakan fungsi seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
- 9) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Astutik dalam (Soejarminto & Hidayat, 2022) indikator dalam disiplin kerja adalah:

- 1) Kehadiran
Hal mendasar untuk mengukur disiplin kerja karyawan dan biasanya karyawan memiliki disiplin kerja rendah.
- 2) Ketaatan
Kewajiban dan peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja.
- 3) Ketaatan pada standar kerja
Hal ini dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
Dimana karyawan akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Menurut H Malayu Hasibuan dalam (Agussalim & Mappatompo, 2019)

indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja karyawan adalah:

1) Ketepatan waktu hadir dalam bekerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan terhadap standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

3) Kepatuhan terhadap peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

4) Tingkat kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

2.13.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2011) tujuan dan manfaat disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

- 2) Untuk meningkatkan semangat, gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 3) Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Untuk meningkatkan rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah memiliki bentuk fisik atau nyata yang dapat dilihat secara langsung oleh mata dan bahkan dapat disentuh yang terdiri dari perlengkapan, tata ruang kantor dan kondisi kantor. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (Norianggono et al., 2014) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Gie dalam (Norianggono et al., 2014) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Lingkungan kerja fisik adalah sebagai kondisi fisik di sekitar tempat kerja,

misalnya sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan sebagainya menurut Sumartono dan Sugito (Sugiono & Pratista, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja fisik yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak dapat bekerja optimal, tenang dan produktivitasnya rendah.

2.1.4.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut sedarmayanti dalam (Pusparani, 2021) faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja diantaranya :

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Bau- bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

3. Kelembaban ditempat kerja

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

4. Temperatur ditempat kerja

Jika temperatur dalam ruangan sangat rendah maka temperatur permukaan kulit akan menurun dan sebaliknya jika temperatur dalam ruangan tinggi akan mengalami kenaikan pulak. Pengaruh bagi aktivitas kerja adalah bahwa temperatur yang terlalu dingin akan menurunkan gairah kerja dan temperatur yang terlampau panas dapat membuat kelelahan dalam bekerja dan cenderung banyak membuat kesalahan.

5. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

6. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu adanya keamanan.

7. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

8. Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi ditempat kerja

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

10. Musik ditempat kerja

musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

2.1.4.3 Indikator- Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian dalam (Ronal & Hotlin, 2019) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja memadai

Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas di embannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah Lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

Menurut (Sukamto, 2013) indikator-indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Penerangan

Penerangan yang cukup akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari.

2. Warna

warna tidak hanya mempercantik lingkungan fisik tempat kerja tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam mana pekerjaan kantor itu dilakukan.

3. Udara

Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan menyebabkan kesegaran fisik pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

4. Suara Bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja.

5. Musik

Musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik.

Indikator-indikator yang dipaparkan di atas merupakan gambaran dari lingkungan fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

2.1.4.4 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Ririn Prihatin, 2011) tujuan dan manfaat lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas dan rasio seleksi tenaga kerja lebih baik
2. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung lebih rendah
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independent variabel atau variabel bebas (Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik) terhadap dependent variable atau variabel terikat (Kinerja Karyawan).

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

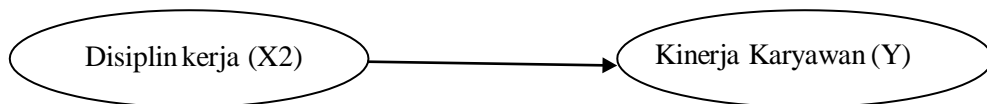
Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, dimana motivasi adalah salah satu faktor dari kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian (Jufrizen & Hadi, 2021), (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Gultom, 2014) dan (Saripuddin & Silvy, 2019) menyatakan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.



Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dalam perusahaan akan membuat kekuatan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan dalam organisasi-organisasi. Berdasarkan hasil penelitian (Tanjung, 2016), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018) dan (Prayogi & Nursidin, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

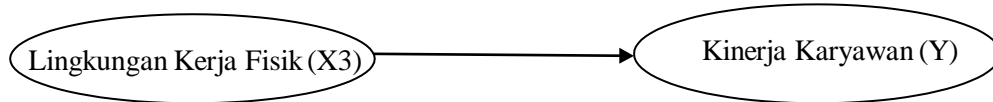


Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam mencapai prestasi kerja yang baik, harus didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula. Hal ini sangat berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan, karena keadaan lingkungan kerja fisik yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung perancangan sistem kerja yang efisien. Hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan juga memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian

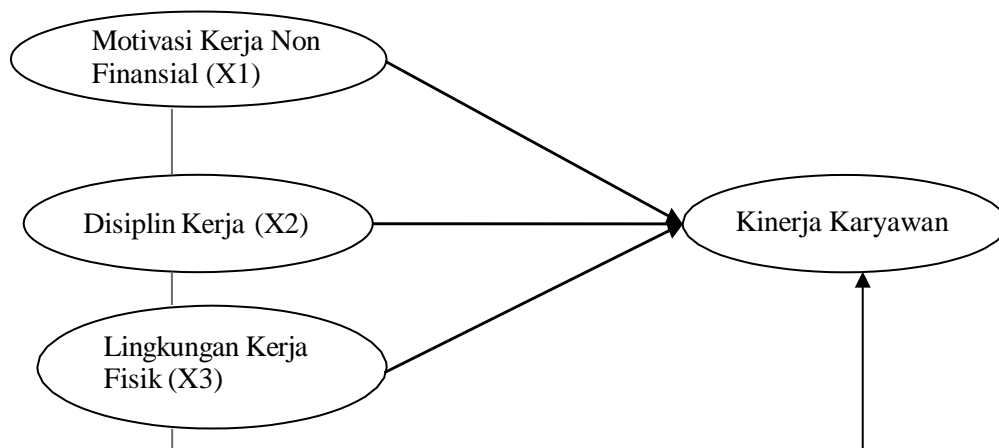
Siahaan & Bahri, (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan diatas bahwa terdapat permasalahan motivasi kerja non finansial, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik karyawan instansi tersebut perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan secara keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga nantinya tujuan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan bisa tercapai sesuai visi dan misi tersebut.



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau kesimpulan yang masih kurang atau belum selesai atau masih bersifat sementara. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan diatas, maka penulis membuat hipotesis yang akan diuji sebagai berikut :

H₁ : Adanya pengaruh motivasi kerja non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.

H₂ : Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.

H₃ : Adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.

H₄ : Adanya pengaruh motivasi kerja non finansial, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk, Cabang Belmera Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menampilkan data dalam bentuk numerik daripada naratif sedangkan pendekatan penelitian asosiatif adalah dimana menganalisis permasalahan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah merupakan penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran terhadap variabel yang diteliti. Operasional variabel ini diperlukan untuk menentukan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen variabel terikat (y) dan tiga variabel independen variabel bebas (x). Berikut definisi masing-masing variabel yaitu :

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1
Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab. 2. Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja. 2. Saya konsisten dan sabar dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan.
	Jangka Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan. 2. Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
	Penekanan Biaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu Menggunakan peralatan yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien. 2. Perusahaan telah menganggarkan dana untuk setiap kegiatan perusahaan
	Pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan. 2. Standar yang ditetapkan disesuaikan dengan SOP.
	Hubungan Antara Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu menunjukkan sikap baik di lingkungan kerja saya. 2. Saya dapat bekerja sama dengan semua karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

Sumber : (Christian & Kurniawan, 2021)

3.2.2 Motivasi Kerja Non Finansial (X1)

Motivasi kerja non finansial adalah suatu motif yang menimbulkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan keadaan lingkungan yang baik, peralatan kerja yang memuaskan, adanya hubungan yang baik antara sesama karyawan dan kepemimpinan dari perusahaan.

Tabel 3.2
Motivasi Kerja Non Finansial

Variabel	Indikator	Pernyataan
Motivasi Kerja	Pekerjaan	1. Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan saya. 2. Kualitas dan mutu pekerja dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.
	Lingkungan Kerja	1. Saya merasa segala peralatan kerja di ruang kerja sangat mendukung kinerja. 2. Saya menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan karyawan yang lain.
	Pendidikan dan Latihan Pendidikan	1. Saya memiliki kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan pendidikan untuk menunjang prestasi. 2. Perusahaan memberikan Pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.
	Jaminan Sosial	1. Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua. 2. Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan kerja sesuai dengan SOP.

Sumber : (Riofita & Cinnamon, 2017)

3.2.3 Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 3.3
Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Pernyataan
Disiplin Kerja	Ketepatan waktu hadir dalam bekerja	1. Saya hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan. 2. Saya siap dikenakan sanksi apabila datang kerja terlambat.
	Ketaatan terhadap standar kerja	1. Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja. 2. Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan.
	Kepatuhan terhadap peraturan	1. Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan. 2. Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku dalam perusahaan.
	Tingkat kewaspadaan	1. Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti. 2. Saya menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati.
	Bekerja Etis	1. Saya dapat menjaga perilaku dalam bekerja. 2. Saya selalu menghargai dan memahami rekan kerja dan rekan kerja saling menghormati dalam mengerjakan pekerjaan.

Sumber : (Agussalim & Mappatompo, 2019)

3.2.4 Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 3.4
Lingkungan Kerja Fisik

Variabel	Indikator	Pernyataan
Lingkungan Kerja	Penerangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya menjadi lebih teliti. 2. Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat saya merasa tidak nyaman.
	Warna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemilihan warna didalam ruangan kerja cukup baik. 2. Saya merasa nyaman dengan warna cat yang ada di ruangan kerja saya.
	Udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertukaran udara atau ventilasi tempat saya bekerja memenuhi sehingga tidak mengganggu kelancaran kerja saya. 2. Udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk meningkatkan produktivitas kerja saya.
	Suara Bising	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya. 2. Suasana ruangan yang tenang dan tidak bising jauh lebih baik dan akan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.
	Musik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memutar musik membuat suasana hati menjadi tenang dan santai. 2. Saya memutar musik untuk menjadi lebih bersemangat dalam beraktivitas.

Sumber : (Sukamto, 2013)

3.3 Tempat dan Waktu penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan yang beralamat di Jl Aluminium Raya Tj. Mulia, Kec Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2022 sampai April 2023 dengan rincian penjabaran waktu penelitian tertuang pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jan 2023				Feb 2023				Mar 2023				Apr 2023				Mei 2023				Jun 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Perbaikan proposal																								
4	Seminar proposal																								
5	Pengumpulan data																								
6	Penyusunan skripsi																								
7	Bimbingan skripsi																								
8	Sidang Meja hijau																								

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Belmera Medan berjumlah 75 orang.

Tabel 3.6
Jumlah Populasi PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Belmera Medan

Keterangan	Jumlah
<i>Area manager</i>	1
<i>Manager Toll Collection</i>	1
<i>Manager Traffic And Maintenance</i>	1
<i>Senior Officer Toll Collector Administration</i>	1
<i>Senior Officer Toll Collection Management</i>	1
<i>Senior Officer Settlement Control Area</i>	1
<i>Senior Officer Toll Traffic Administration</i>	1
<i>Senior Officer Toll Traffic Management</i>	1
<i>Officer Toll Collection</i>	6
<i>Customer Service Supervisor</i>	26
<i>Customer Service</i>	14
<i>Mobile Customer Service Supervisor</i>	5
<i>Mobile Customer Service</i>	12
<i>Traffic Information Communicator</i>	3
<i>Total</i>	75

Sumber : PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan

Tabel 3.5 menunjukkan terdapat 75 karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan dengan berbagai jabatan yang berbeda-beda.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *sampling jenuh* (Sugiyono, 2018). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang

responden. Maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan yaitu sebanyak 75 orang responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan situasi sosial antara dua orang, dimana proses psikologis yang terlibat membutuhkan kedua individu secara timbal balik dalam memberikan beragam tanggapan sesuai tujuan penelitian menurut (Ahyar, 2020).

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pertanyaan atau pernyataan untuk pengumpulan data dengan menggunakan daftar periksa (*checklist*) dan skala penilaian, dimana perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden menurut (Ahyar et al., 2020).

Tabel 3.7
Skala Likert

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

3.6 Teknik Analisis Data

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

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program *Statistical Program For Social Science* (SPSS). Uji validitas merupakan instrumen penting yang harus dilakukan sebelum dilakukan analisis statistik, digunakan untuk mengetahui ketepatan dan keandalan kuesioner. Uji validitas ini berfungsi mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan atau pernyataan kuesioner dari Korelasi Product Moment dari Karl Pearson yang dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari (r) tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid tetapi sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari (r) tabel, maka skor butir pertanyaan atau pernyataan kuesioner tidak valid. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai keandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi 43 responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen

penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$ (Sekaran, 2014).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi tersebut adalah asumsi normalitas, multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki kontribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah kontribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Yang dapat dilihat grafik histogram dan normal probability plot.

- a. Nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b. Nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat di antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation*

Factor) antar variabel independent dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas nilai *tolerances* $> 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* dengan ketentuan :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyambar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji T (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis pengaruh langsung dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai prob (P) $< 0,05$. Sehingga menghasilkan jawaban atas hipotesis – hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

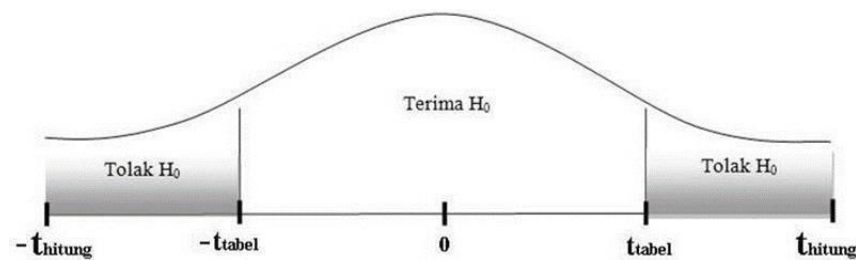
t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengujiannya adalah:

- a) $H_0: r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar 3.1
Daerah penerimaan dan penolakan dalam pembuktian uji t

3.6.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Pengujian hipotesis pengaruh simultan dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai prob (P) < 0,05. Sehingga menghasilkan jawaban atas hipotesis – hipotesis yang telah dikemukakan. Rumus yang digunakan uji f sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

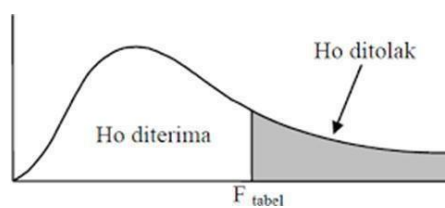
n = Jumlah anggota sampel

Fh = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Dasar dalam pengambilan keputusan pengujian ini yaitu :

1. Kriteria pengambilan keputusan
 - a) H_0 ditolak apabila F-hitung $>$ F-tabel
 - b) H_0 diterima apabila F-hitung $<$ F-tabel
2. Kriteria pengujian
 - a) Jika F-hitung $>$ F-tabel maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat
 - b) Jika F-hitung $<$ F-tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.2

Daerah penerimaan dan penolakan dalam pembuktian uji F

3.6.4 Analisis Regresi Berganda

Teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih variabel independen pada variabel dependen tunggal yang diukur pada skala rasio, misalnya efek pada pendapatan yang dipengaruhi oleh usia, pendidikan, gender. Melalui SPSS, perhitungan matematika yang rumit untuk analisis ini dilakukan secara otomatis. Dimana diasumsikan ada hubungan timbal balik antara variabel independen baik secara positif yang dihitung dalam perhitungan. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

β_1 , β_2 , dan β_3 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Motivasi kerja non finansial

X2 = Disiplin kerja

X3 = Lingkungan kerja fisik

e = *Standard Error*

3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi

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

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

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini menggunakan angket dalam bentuk data yang terdiri 8 butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja non finansial (X_1), dan disiplin kerja (X_2) 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja, lingkungan kerja (X_3) 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja. Kinerja karyawan (Y) 12 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 75 orang karyawan PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala Likert. Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas maupun variabel terikat. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah di berikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada pada pegawai dinas ketahanan pangan tahun 2023 adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 - 30 Tahun	49	65.4
2.	31 - 40 Tahun	13	17.3
3.	41 Tahun-55 Tahun	13	17.3
Jumlah		75	100.0

Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa usia responden yaitu pada usia 20 - 30 tahun berjumlah 49 orang (65.3%), usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (17.3) dan pada usia 41-55 tahun sebanyak 13 orang (17.3%).

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki- laki	50	65.3
2.	Perempuan	25	34.7
Jumlah		75	100.0

Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang bekerja terdiri dari 50 orang karyawan berjenis kelamin laki-laki (65.3%), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang (34.7%). Dengan kata lain mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika di bandingkan dari responden berjenis kelamin perempuan yang terdapat pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SLTA	41	54.7
2.	Diploma (D3)	4	5.3
3.	Strata-1	30	40
4.	Strata-2	-	-
Jumlah		75	100

Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang bekerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan pada Pendidikan SMA/SLTA sebanyak 41 orang (54.7%), Strata-1 sebanyak 30 orang (40%) dan yang terkecil adalah Diploma (D3) sebanyak 4 orang (5.3%).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu:

4.1.3.1 Motivasi Kerja Non-Finansial (X_1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_1 (Motivasi Kerja Non- Finansial) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4
Variabel Motivasi Kerja Non-Finansial

Distribusi Jawaban												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	45.3	30	40.0	8	10.67	2	2.67	1	1.33	75	100
2	48	64.0	17	22.67	8	10.67	2	2.67	0	0	75	100
3	35	46.67	24	32.0	13	17.3	3	4.0	0	0	75	100
4	47	62.67	26	34.67	1	1.33	0	0	1	1.33	75	100
5	42	56.0	22	29.3	10	13.3	1	1.33	0	0	75	100
6	34	45.3	25	33.3	12	16.0	4	5.33	0	0	75	100
7	35	46.67	18	24.0	15	20.0	6	8.0	1	3.3	75	100
8	50	66.67	19	25.3	3	4.0	3	4.0	0	0	75	100

Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Dari hasil jawaban responden tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan jawaban responden terkait tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 karyawan dengan persentase 45.3 persen.
- b. Berdasarkan jawaban responden terkait kualitas dan mutu pekerja dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan, mayoritas karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 48 karyawan dengan persentase sebesar 64 persen.
- c. Berdasarkan jawaban responden terkait segala peralatan kerja di ruang kerja sangat mendukung kinerja. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 karyawan dengan persentase 46.67 persen.

- d. Berdasarkan jawaban responden terkait menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan karyawan yang lain, 47 karyawan menjawab dengan sangat setuju, dengan persentase sebesar 62.67persen.
- e. Berdasarkan jawaban responden terkait memiliki kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan pendidikan untuk menunjang prestasi. 42 karyawan menjawab dengan sangat setuju dengan persentase sebesar 56 persen.
- f. Berdasarkan jawaban responden terkait memberikan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya. Sebanyak 34 karyawan menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 45.33 persen.
- g. Berdasarkan jawaban responden terkait bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 karyawan dengan persentase sebesar 46.67 persen.
- h. Berdasarkan jawaban responden terkait sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan kerja sesuai dengan SOP, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 karyawan dengan persentase sebesar 66.67 persen.

4.1.3.2 Disiplin Kerja (X₂)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X₂ (Disiplin kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Variabel Disiplin Kerja

Distribusi Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	50	66.67	21	28	4	5.3	0	0	0	0	75	100
2	44	58.67	23	30.67	8	10.67	0	0	0	0	75	100
3	49	65.33	22	29.33	4	5.33	0	0	0	0	75	100
4	59	78.67	14	18.67	1	1.33	0	0	1	1.33	75	100
5	52	69.33	20	26.67	2	2.67	1	1.33	0	0	75	100
6	55	73.33	15	20	5	6.67	0	0	0	0	75	100
7	55	73.33	18	24	1	1.33	0	0	1	1.33	75	100
8	54	72	21	28	0	0	0	0	0	0	75	100
9	58	77.33	14	18.67	2	2.67	0	0	1	1.33	75	100
10	57	76	18	24	0	0	0	0	0	0	75	100

Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Dari hasil jawaban responden tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan jawaban responden terkait hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 karyawan dengan persentase sebesar 66.67 persen.
- b. Berdasarkan jawaban responden terkait siap dikenakan sanksi apabila datang kerja terlambat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 karyawan dengan persentase sebesar 58.67 persen.
- c. Berdasarkan jawaban responden terkait selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 karyawan dengan persentase sebesar 65.33 persen.
- d. Berdasarkan jawaban responden terkait, selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 59 karyawan dengan persentase sebesar 78.67 persen.

- e. Berdasarkan jawaban responden terkait, aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 karyawan dan 20 karyawan menjawab setuju dengan persentase sebesar 69.33 persen.
- f. Berdasarkan jawaban responden terkait, mengikuti aturan yang berlaku dalam perusahaan. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 karyawan dengan persentase sebesar 73.33 persen.
- g. Berdasarkan jawaban responden terkait, mengerjakan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 karyawan dengan persentase sebesar 73.33 persen.
- h. Berdasarkan jawaban responden terkait, menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 karyawan dengan persentase sebesar 72 persen.
- i. Berdasarkan jawaban responden terkait, dapat menjaga perilaku dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 karyawan dengan persentase sebesar 77.33 persen.
- j. Berdasarkan jawaban responden terkait, menghargai dan memahami rekan kerja dan rekan kerja saling menghormati dalam mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 karyawan dengan persentase sebesar 76 persen.

4.1.3.3 Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_3 (Lingkungan Kerja Fisik) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Distribusi Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	50.67	22	29.33	11	14.67	3	4	1	1.33	75	100
2	35	46.67	28	37.33	11	14.67	1	1.33	0	0	75	100
3	32	42.67	31	41.33	11	14.67	1	1.33	0	0	75	100
4	23	30.67	35	46.67	15	20	1	1.33	1	1.33	75	100
5	31	41.33	23	30.67	15	20	4	5.33	2	2.67	75	100
6	30	40	19	25.33	19	25.33	5	6.67	2	2.67	75	100
7	29	38.67	24	32	17	22.67	1	1.33	4	5.33	75	100
8	40	53.33	24	32	8	10.67	0	0	3	4	75	100
9	31	41.33	24	32	16	21.33	2	2.67	2	2.67	75	100
10	29	38.67	27	36	15	20	3	4	1	1.33	75	100

Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Darihasil jawaban responden tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan jawaban responden terkait, penerangan diruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 karyawan dengan persentase sebesar 75.67 persen.
- b. Berdasarkan jawaban responden terkait, penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat saya merasa tidak nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 karyawan dengan persentase sebesar 37.33 persen.

- c. Berdasarkan jawaban responden terkait, pemilihan warna di dalam ruangan kerja cukup baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 karyawan dengan persentase sebesar 42.67 persen.
- d. Berdasarkan jawaban responden terkait, merasa nyaman dengan warna cat yang ada di ruangan kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 karyawan dengan persentase sebesar 46.67 persen.
- e. Berdasarkan jawaban responden terkait, pertukaran udara atau ventilasi tempat saya bekerja memenuhi sehingga tidak mengganggu kelancaran kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 karyawan dengan persentase sebesar 41.33 persen.
- f. Berdasarkan jawaban responden terkait, udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk meningkatkan produktivitas kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 karyawan dengan persentase sebesar 40 persen.
- g. Berdasarkan jawaban responden terkait, tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 karyawan dengan persentase sebesar 38.67 persen.
- h. Berdasarkan jawaban responden terkait, suasana ruangan yang tenang dan tidak bising jauh lebih baik dan akan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 karyawan dengan persentase sebesar 53.33 persen.

- i. Berdasarkan jawaban responden terkait, memutar musik membuat suasana hati menjadi tenang dan santai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 karyawan dengan persentase sebesar 41.33 persen.
- j. Berdasarkan jawaban responden terkait, memutar musik untuk menjadi lebih bersemangat dalam beraktivitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 karyawan dengan persentase sebesar 48.67 persen.

4.1.3.4 Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.7
Variabel Kinerja Karyawan

Distribusi Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	64	85.33	10	13.33	0	0	0	0	1	1.33	75	100
2	52	69.3	22	29.33	0	0	1	1.33	0	0	75	100
3	50	66.67	22	29.33	2	2.67	0	0	1	1.33	75	100
4	49	65.33	24	32	1	1.33	0	0	1	1.33	75	100
5	53	70.67	21	28	1	1.33	0	0	0	0	75	100
6	55	73.33	16	21.33	3	4	1	1.33	0	0	75	100
7	49	65.33	26	34.67	0	0	0	0	0	0	75	100
8	40	53.33	27	36	7	9.33	1	1.33	0	0	75	100
9	57	76	16	21.33	2	2.67	0	0	0	0	75	100
10	53	70.67	20	26.67	2	2.67	0	0	0	0	75	100
11	61	81.33	13	17.33	1	1.33	0	0	0	0	75	100
12	57	76	17	22.67	1	1.33	0	0	0	0	75	100

Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Dari hasil jawaban responden tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan jawaban responden terkait, menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 64 karyawan dengan persentase sebesar 85.33 persen.
- b. Berdasarkan jawaban responden terkait memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 karyawan dengan persentase sebesar 69.33 persen.
- c. Berdasarkan jawaban responden terkait, pekerjaan yang diberikan dapat selesai sesuai dengan target unit kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 59 karyawan dengan persentase sebesar 66.67 persen.
- d. Berdasarkan jawaban responden terkait, konsisten dan sabar dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 karyawan dengan persentase sebesar 65.33 persen.
- e. Berdasarkan jawaban responden terkait, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 karyawan dengan persentase sebesar 70.67 persen.
- f. Berdasarkan jawaban responden terkait, masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 karyawan dengan persentase sebesar 73.33 persen.
- g. Berdasarkan jawaban responden terkait, menggunakan peralatan yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 karyawan dengan persentase sebesar 65.33 persen.

- h. Berdasarkan jawaban responden terkait, perusahaan telah menganggarkan dana untuk setiap kegiatan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 karyawan dengan persentase sebesar 53.33 persen.
- i. Berdasarkan jawaban responden terkait, selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 karyawan dengan persentase sebesar 76 persen.
- j. Berdasarkan jawaban responden terkait, standar yang ditetapkan disesuaikan dengan Standar operasional prosedur, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 karyawan dengan persentase sebesar 70.67 persen.
- k. Berdasarkan jawaban responden terkait, selalu menunjukkan sikap baik di lingkungan kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 61 karyawan dengan persentase sebesar 81.33 persen.
- l. Berdasarkan jawaban responden terkait, dapat bekerja sama dengan semua karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 karyawan dengan persentase sebesar 76 persen.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan suatu instrumen penelitian berupa kuesioner. Pada penelitian ini mengadaptasi instrumen-instrumen kuesioner dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Asniarti dan Felani telah mendapatkan hasil uji validitas pada kuesioner

tersebut dinyatakan valid. Kuesioner pertanyaan terbukti valid jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Nilai r-hitung dilihat dari kolom *Corrected Item-Total Correlation* dan nilai r-tabel dapat dilihat dari df (*degree of freedom*) = $n-2$ dengan taraf signifikansi 0,05 dan df 75. Nilai r-tabel yaitu 0.227

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja Non-Finansial (X1)	X1.1	0.598	0.227	Valid
	X1.2	0.697	0.227	Valid
	X1.3	0.740	0.227	Valid
	X1.4	0.599	0.227	Valid
	X1.5	0.697	0.227	Valid
	X1.6	0.810	0.227	Valid
	X1.7	0.788	0.227	Valid
	X1.8	0.664	0.227	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.730	0.227	Valid
	X2.2	0.782	0.227	Valid
	X2.3	0.640	0.227	Valid
	X2.4	0.806	0.227	Valid
	X2.5	0.871	0.227	Valid
	X2.6	0.836	0.227	Valid
	X2.7	0.865	0.227	Valid
	X2.8	0.592	0.227	Valid
	X2.9	0.865	0.227	Valid
	X2.10	0.610	0.227	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	X3.1	0.758	0.227	Valid
	X3.2	0.658	0.227	Valid
	X3.3	0.667	0.227	Valid
	X3.4	0.717	0.227	Valid
	X3.5	0.894	0.227	Valid
	X3.6	0.842	0.227	Valid
	X3.7	0.686	0.227	Valid
	X3.8	0.602	0.227	Valid

	X3.9	0.721	0.227	Valid
	X3.10	0.761	0.227	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.641	0.227	Valid
	Y.2	0.800	0.227	Valid
	Y.3	0.664	0.227	Valid
	Y.4	0.661	0.227	Valid
	Y.5	0.802	0.227	Valid
	Y.6	0.664	0.227	Valid
	Y.7	0.757	0.227	Valid
	Y.8	0.713	0.227	Valid
	Y.9	0.684	0.227	Valid
	Y.10	0.674	0.227	Valid
	Y.11	0.616	0.227	Valid
	Y.12	0.428	0.227	Valid

Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

4.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas hal selanjutnya yang akan dilakukan adalah melakukan pengujian realibilitas untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang akan diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Menurut (Sekaran, 2014) butir pertanyaan dinyatakan reliabel (layak) jika Cronbach's alpha > 0.7 . Pada penelitian ini terkait uji realibilitas, mengadaptasi dari penelitian terdahulu yang sudah melakukan uji tersebut dan mendapatkan hasil secara konsisten dan stabil dan telah dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas

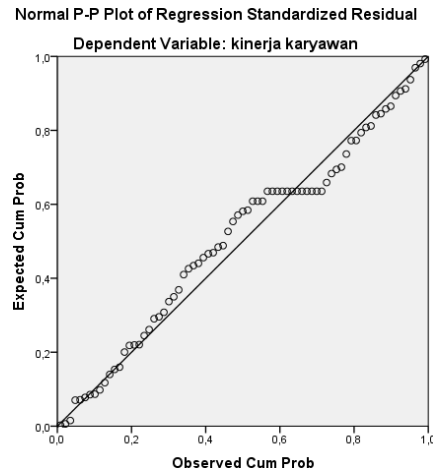
Variabel	Cronbach's alpha	Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja Non-Finansial (X1)	0.851	0.70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.921	0.70	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0.903	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.888	0.70	Reliabel

Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1
Uji Normalitas P-Plot
 Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat di antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independent dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas nilai *tolerances* $> 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,43	3,261			
	Motivasi kerja non finansial	,15	,115	,161	,311	3,213
	Disiplin kerja	,72	,089	,720	,561	1,781
	Lingkungan kerja fisik	-,00	,064	-,013	,468	2,137

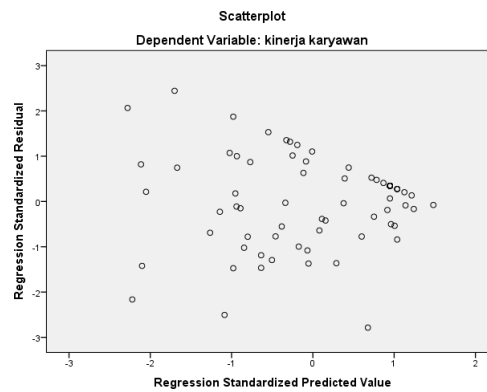
- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai Tolerance dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0.10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* seluruhnya lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diuji tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melakukan uji Scatter Plot dan uji Glesjer (Ghozali, 2018). Berikut hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2
Scatterplot

Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan sebaran data residual menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola-pola yang jelas, atau berpola acak dengan grafik menyebar diatas dan dibawah sumbu nol Y maka dapat diidentifikasi bahwa model regresi tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji t

Uji statistik t (parsial) digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,43	3,26		5,345	,00
1 Motivasi kerja non finansial	,655	,11	,66	1,743	,01
Disiplin kerja	,721	,08	,72	8,066	,00
Lingkungan kerja fisik	,724	,08	,72	8,371	,00

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas maka pengaruh variabel-variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja non-finansial (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar 1.743 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.666 dengan nilai signifikan sebesar $0.013 < 0.05$. maka hipotesis diterima. Artinya motivasi kerja non-finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar $8.066 > t$ -tabel sebesar 1.666 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka hipotesis diterima. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.

3. Variabel lingkungan kerja fisik (X_3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar $8.371 > t$ -tabel sebesar 1.666 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka hipotesis diterima. Artinya lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Uji F (Simultan)

Pengujian dengan uji statistik F untuk memperlihatkan interaksi antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pada penelitian ini uji statistik F bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan secara simultan. Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1039,53	3	346,51	50,923	,000 ^b
	Residual	483,13	71	6,805		
	Total	1522,66	74			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors:(Constant), Lingkungan kerja fisk, Disiplin kerja, Motivasi kerja non finansial
Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, hasil uji F = 50.923 dan signifikan sebesar 0.000 lebih kecil $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized	Beta		
	B	Std. Error	Coefficients			
(Constant)	17,43	3,26			5,345	,00
Motivasi kerja non 1 finansial	,655	,11	,66		1,743	,01
Disiplin kerja	,721	,08	,72		8,066	,00
Lingkungan kerja fisik	,724	,08	,72		8,371	,00

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Dari tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 17.430 + 0.655 X_1 + 0.721 X_2 + 0.724 X_3 + e$$

Nilai Konstanta sebesar 17.430 ini mengidentifikasi bahwa variabel independen motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik yaitu adalah 0 maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar nilai konstanta yaitu 17.430. Dari persamaan diatas koefisien variabel bebas motivasi kerja non-finansial (X_1)

sebesar 0.655, disiplin kerja (X_2) sebesar 0.721, dan lingkungan kerja fisik (X_3) sebesar 0.724.

4.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini. Nilai koefisien yang mendekati satu maka dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Squar	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,683	,669	2,609

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja,

Motivasi kerja non finansial

Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui *R Square* sebesar 0.683 hal ini menunjukkan motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen sebesar 66.9%. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0.669 berarti kinerja karyawan sebagai variabel dependen dapat dijelaskkan oleh variabel motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik sebesar 66.9% sedangkan sisanya 33.1% dijelaskan oleh variabel lain tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas motivasi kerja non-finansial (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja non-finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar 1.743 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.666 dengan nilai signifikan sebesar $0.013 < 0.05$. maka hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu terdahulu (Saripuddin & silvya, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019).

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar $8.066 > t$ -tabel sebesar 1.666 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka hipotesis diterima. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran

karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Menurut penelitian terdahulu, (Farisi et al., 2020), (Jufrizen, 2016), (Tanjung, 2015), (Prayogi et al., 2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar $8.371 > t\text{-tabel}$ sebesar 1.666 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka hipotesis diterima. Artinya lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja fisik maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. artinya semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Saripuddin, 2017),

(Iqfarobbi, 2017), (Firmansyah, 2017), (Saputra, 2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja Non-Finansial, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terdapat pengaruh secara simultan. Terbukti dari hasil pengujian yang menunjukkan hasil uji F = 50.923 dan signifikan sebesar 0.000 lebih kecil $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka pimpinan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan, perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan oleh perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu (Husni, 2018), (Jufrizen, 2017) (Farisi et al., 2020), (Rizal & Radiman, 2019), (Bahri, 2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik perlu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Motivasi dan disiplin kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan mengenai kinerja yang telah dicapai selama ini. Hendaknya karyawan taat setiap apa yang diperintahkan atasan, mengerjakan tugas-tugas dengan sukarela dan bertanggung jawab serta patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan instansi harus lebih memperhatikan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab karyawan.
2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan tersebut.
3. Penelitian ini masih bersifat umum karena mungkin masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis memberi saran bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain variabel yang ada pada penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi untuk lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang sehingga bermanfaat bagi pihak instansi tempat penelitian serta pihak lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan penelitian ini hanya meneliti pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan, sehingga hanya mencerminkan karyawan yang ada pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan, dan tidak dapat menggeneralisasikan pada semua keadaan PT. Jasa Marga lainnya.
2. Lingkup penelitian ini terbatas pada beberapa variabel yaitu motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sehingga masih memungkinkan untuk mencari variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, & Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8, 92–106.
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., ... Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif &Kuantitatif*.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Ari Wijayanti, C., & Yuniari, M. (2013). Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(3), 244695.
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–7257.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fattah, H. (2018). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.

- Firmansyah, V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang). Skripsi Universitas Brawijaya Malang.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss Edisi Kesembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Harmen, H., & Siregar, D. A. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 168–185.
- Husni, Said, M., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 88–98.
- Iqfarobbi, M. R. (2017). Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Malang. Skripsi Universitas Brawijaya.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).

- 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.
- 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.
- Nadia, & Novien (2022) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Cahaya Baru Rantauprapat’, 6(1), pp. 0–6.
- Nadia, I. (2021) ‘The Effect of Performance Assessment and Incentives on Increasing Employee Achievement in PT. Indonesia Asahan Aluminium’, *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2), pp. 547–554.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Sleman: Deepublish.
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339.
- Prihatin, R. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. UNY.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Pusparani, M. (2021) ‘Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)’, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), pp. 534–543.
- Putri, I. G. A. I. M., & Menuh, N. N. (2018). Pengaruh Motivasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Adi Dharma Kuta Bali. *Forum Manajemen*, 16(2), 88–97.

- Rahayu, E.P. (2021) 'Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pinus Merah Abadi Surabaya)', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 10(3), pp. 1–16.
- Riofita, H. (2017) 'Pengaruh Motivasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau', *Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), pp. 1–8.
- Rivai, A. (2021) 'Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), pp. 11–22.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. 9
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saputra, P. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi pada Politeknik Negeri Banjarmasin). Tesis Universitas Brawijaya.
- Sari, N., Fadilla, & Aravik, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 1–16.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(2), 420–429.
- Saripuddin, J., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1 Edisi 4*, Jakarta: Salemba Empat
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.

- Siagian, L. (2018) “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner”, *Agora*, 6(1), pp. 1–6.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32.
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 43–58.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, M.A. (2013) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda Mashul Akbar Sukanto’, *Paradigma*, 2(2), pp. 341–351.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(001), 33–41.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- 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 : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1)(1), 61–72.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA NON FINANSIAL, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN

Dengan hormat,

Saya Balqis Zakia Bahmid mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara mengharapkan kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka meneliti PENGARUH MOTIVASI KERJA NON FINANSIAL, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN. Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat untuk menentukan hasil penelitian yang saya lakukan. Sesuai dengan etika penelitian bahwa jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan. Informasi yang kesediannya anda berikan sangat membantu kelancaran penelitian ini.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kerja sama dan bantuan yang Bapak/Ibu/Sdr/Sdri berikan untuk mengisi kuesioner ini.

IDENTITAS RESPONDEN

- | | | | |
|----|---------------------|---|---|
| 1. | Nama Lengkap | : | |
| 2. | Jenis Kelamin | : | a. Laki-laki
b. Perempuan |
| 3. | Usia Responden | : | Tahun |
| 4. | Pendidikan Terakhir | : | a. SMA/SLTA
b. Diploma (D3)
c. Strata-1 (Sarjana)
d. Strata-2 (Magister) |

Instruksi Pengisi Kuesioner

Anda dapat memberikan (√) pada alternatif pilihan jawaban dari pertanyaan yang ada sesuai dengan kondisi anda selama ini, berdasarkan keterangan berikut:

Motivasi Kerja Non Finansial (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan saya.					
2.	Kualitas dan mutu pekerja dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.					
3.	Saya merasa segala peralatan kerja diruang kerja sangat mendukung kinerja.					
4.	Saya menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan karyawan yang lain.					
5.	Saya memiliki kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan Pendidikan untuk menunjang prestasi.					
6.	Perusahaan memberikan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
7.	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua.					
8.	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan kerja sesuai dengan SOP.					

Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.					
2.	Saya siap dikenakan sanksi apabila datang kerja terlambat.					

3.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja.					
4.	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan.					
5.	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan.					
6.	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku dalam perusahaan.					
7.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
8.	Saya menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati.					
9.	Saya dapat menjaga perilaku dalam bekerja.					
10.	Saya selalu menghargai dan memahami rekan kerja dan rekan kerja saling menghormati dalam mengerjakan pekerjaan.					

Lingkungan Kerja Fisik (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Penerangan diruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya menjadi lebih teliti.					
2.	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat saya merasa tidak nyaman.					
3.	Pemilihan warna di dalam ruangan kerja cukup baik.					
4.	Saya merasa nyaman dengan warna cat yang ada di ruangan kerja saya.					
5.	Pertukaran udara atau ventilasi tempat saya bekerja memenuhi sehingga tidak mengganggu kelancaran kerja saya.					
6.	Udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk meningkatkan produktivitas kerja saya.					
7.	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya.					

8.	Suasana ruangan yang tenang dan tidak bising jauh lebih baik dan akan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					
9.	Saya memutar musik membuat suasana hati menjadi tenang dan santai.					
10.	Saya memutar musik untuk menjadi lebih bersemangat dalam beraktivitas.					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.					
2.	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.					
3.	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja.					
4.	Saya konsisten dan sabar dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan.					
5.	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan.					
6.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.					
7.	Mampu menggunakan peralatan yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien.					
8.	Perusahaan telah menganggarkan dana untuk setiap kegiatan perusahaan.					
9.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan.					
10.	Standar yang ditetapkan disesuaikan dengan Standar operasional prosedur.					
11.	Saya selalu menunjukkan sikap baik di lingkungan kerja saya.					
12.	Saya dapat bekerja sama dengan karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.					

Motivasi Kerja Non-Finansial (X1)

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
3	4	4	4	4	2	2	2	25
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	3	4	30
4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	5	4	5	3	3	5	33
5	5	3	5	3	4	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	3	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	4	5	4	5	35
4	5	4	5	5	5	5	5	38
3	2	4	5	5	3	3	3	28
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	5	3	5	4	3	3	5	32
5	5	5	5	5	4	2	5	36
4	5	3	5	2	5	3	5	32
5	5	3	5	3	2	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	2	5	4	3	3	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	1	2	33
5	5	3	5	5	5	5	5	38
3	5	3	3	5	3	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	3	4	4	3	2	2	4	26
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	3	5	3	2	2	2	25
2	2	2	1	4	4	4	5	24
2	4	4	4	4	4	3	4	29

4	5	4	5	4	4	5	5	36
4	3	3	4	3	3	2	4	26
4	5	5	4	5	4	3	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	4	4	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	4	3	3	3	3	25
4	5	3	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	3	4	4	4	2	5	29
4	3	3	4	4	3	4	4	29
4	3	4	5	5	5	3	4	33
3	4	4	4	4	4	4	5	32
3	3	5	5	5	4	5	5	35
5	4	5	5	4	5	4	4	36
4	5	5	4	3	3	3	5	32
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	4	4	5	4	5	5	36
4	4	4	5	5	5	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	5	4	3	5	34
4	5	4	4	3	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
1	5	5	5	5	5	5	5	36
5	5	2	5	4	3	3	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	5	5	5	5	38
4	5	4	5	4	4	5	5	36
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	5	4	5	3	3	4	4	31

Disiplin Kerja (X2)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	total
4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	4	1	2	3	1	5	1	5	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	47
3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	35
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	42
4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	44
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
3	3	5	5	4	3	5	5	4	4	41

Lingkungan Kerja Fisik (X3)

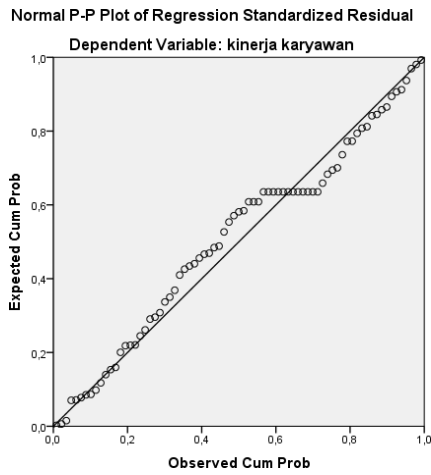
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	total
3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
2	3	3	3	4	4	3	5	5	5	37
5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	2	5	4	5	4	44
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	38
3	5	3	3	3	3	3	5	2	2	32
2	4	2	4	3	3	3	4	2	2	29
3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	30
2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	3	1	1	1	4	4	1	1	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	34
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
5	3	4	3	4	3	5	5	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	3	2	2	1	4	3	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1	2	5	3	2	1	1	1	4	4	24
4	4	5	4	3	2	1	1	3	3	30
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37

4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
3	4	4	4	3	2	4	5	5	5	39
4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
5	3	5	5	5	5	1	5	1	3	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	5	5	3	3	3	4	3	3	37
4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	1	2	3	3	5	4	30
4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	33
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	39
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
4	3	4	4	5	5	5	5	3	3	41
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
5	5	4	3	4	5	4	5	3	3	41
4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	37
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	44
4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	40
3	5	3	3	3	3	4	5	5	5	39

Kinerja Karyawan (Y)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	51
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	57
5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
5	4	5	5	4	2	4	3	5	3	4	4	48
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	53
5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
1	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	42
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	52

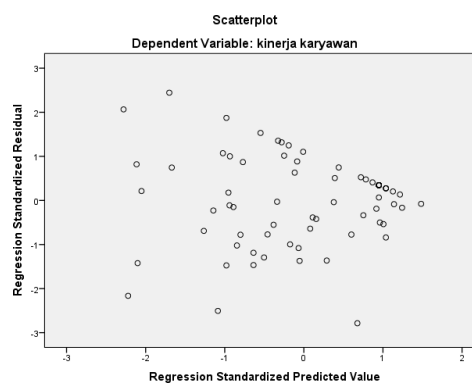
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	57
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	51
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	44
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	55
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	52
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	54
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	57
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	56
5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	52
5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	55
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	57
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	50



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	17,43	3,261			
1					
Motivasi kerja non finansial	,15	,115	,161	,311	3,213
Disiplin kerja	,72	,089	,720	,561	1,781
Lingkungan kerja fisik	-,00	,064	-,013	,468	2,137

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,43	3,26		5,345	,00
1 Motivasi kerja non finansial	,655	,11	,66	1,743	,01
Disiplin kerja	,721	,08	,72	8,066	,00
Lingkungan kerja fisik	,724	,08	,72	8,371	,00

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1039,53	3	346,511	50,923	,000 ^b
Residual	483,13	71	6,805		
Total	1522,66	74			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors:(Constant), Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja, Motivasi kerja non finansial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,43	3,26		5,345	,00
1 Motivasi kerja non finansial	,655	,11	,66	1,743	,01
Disiplin kerja	,721	,08	,72	8,066	,00
Lingkungan kerja fisik	,724	,08	,72	8,371	,00

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Squar	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,683	,669	2,609

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja, Motivasi kerja non finansial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,85	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,92	1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,90	1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,88	1

Motivasi Kerja Non-Finansial

Correlations

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	total
x1.1 Pearson Correlation		,435*	,360*	,504*	,295	,325*	,280	,20	,598*
Sig. (2-tailed)		,00	,00	,00	,01	,00	,01	,08	,00
N	7	7	7	7	7	7	7	7	7
x1.2 Pearson Correlation	,435*		,395*	,447*	,300*	,461*	,460*	,456*	,697*
Sig. (2-tailed)	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
N	7	7	7	7	7	7	7	7	7
x1.3 Pearson Correlation	,360*	,395*		,440*	,593*	,587*	,438*	,331*	,740*
Sig. (2-tailed)	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00
N	7	7	7	7	7	7	7	7	7
x1.4 Pearson Correlation	,504*	,447*	,440*		,286	,364*	,331*	,12	,599*

	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00		,01	,00	,00	,30	,00
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7
x1.5	Pearson Correlation	,295	,300*	,593*	,286	1	,595*	,481*	,360*	,697*
	Sig. (2-tailed)	,01	,00	,00	,01		,00	,00	,00	,00
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7
x1.6	Pearson Correlation	,325*	,461*	,587*	,364*	,595*	1	,629*	,524*	,810*
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7
x1.7	Pearson Correlation	,280	,460*	,438*	,331*	,481*	,629*	1	,679*	,788*
	Sig. (2-tailed)	,01	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7
x1.8	Pearson Correlation	,20	,456*	,331*	,12	,360*	,524*	,679*	1	,664*
	Sig. (2-tailed)	,08	,00	,00	,30	,00	,00	,00		,00
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7
total	Pearson Correlation	,598*	,697*	,740*	,599*	,697*	,810*	,788*	,664*	
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7

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

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

N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Pearson Correlation	,730*	,782*	,640*	,806*	,871*	,836*	,865*	,592*	,865*	,610*	
Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	
N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

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

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

Lingkungan Kerja Fisik

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL	
X3.1 Pearson Correlation		,481*	,597*	,541*	,683*	,665*	,499*	,366*	,330*	,396*	,758*	
X3.1 Sig. (2-tailed)		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	
X3.1 N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
X3.2 Pearson Correlation	,481*		,360*	,321*	,515*	,480*	,484*	,464*	,401*	,387*	,658*	
X3.2 Sig. (2-tailed)	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	
X3.2 N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
X3.3 Pearson Correlation	,597*	,360*		,674*	,628*	,484*		,241	,15	,429*	,474*	,667*
X3.3 Sig. (2-tailed)	,00	,00		,00	,00	,00		,03	,19	,00	,00	,00
X3.3 N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
X3.4 Pearson Correlation	,541*	,321*	,674*		,704*	,620*		,258	,273	,441*	,502*	,717*
X3.4 Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00		,00	,00		,02	,01	,00	,00	,00
X3.4 N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
X3.5 Pearson Correlation	,683*	,515*	,628*	,704*		,831*	,531*	,534*	,510*	,582*		,894*
X3.5 Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00		,00
X3.5 N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
X3.6 Pearson Correlation	,665*	,480*	,484*	,620*	,831*		,520*	,528*	,433*	,525*		,842*

	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
	Pearson Correlation	,499*	,484	,241	,258	,531	,520	,427	,508	,418		,686
X3.7	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,03	,02	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
	Pearson Correlation	,366*	,464	,15	,273	,534	,528	,427	,263	,324		,602
X3.8	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,19	,01	,00	,00	,00	,02	,00		,00
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
	Pearson Correlation	,330*	,401	,429	,441	,510	,433	,508	,263	,943		,721
X3.9	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,02	,00		,00
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
	Pearson Correlation	,396*	,387	,474	,502	,582	,525	,418	,324	,943		,761
X3.10	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
	Pearson Correlation	,758*	,658	,667	,717	,894	,842	,686	,602	,721	,761	
TOTAL	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

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

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



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2570/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/1/12/2022

Nama Mahasiswa : Balqis Zakia Bahmid
 NPM : 1905160532
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
 Tanggal Pengajuan Judul : 1/12/2022
 Nama Dosen Pembimbing*) : Nadia Ika Purnama, SE., M.Si *12/6/12/2022*
 Judul Disetujui**) : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 26 Desember 2022

Dosen Pembimbing

(Nadia Ika Purnama, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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



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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f/umsuMEDAN](#) [i/umsuMEDAN](#) [t/umsuMEDAN](#) [u/umsuMEDAN](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 4218 / TGS / II.3-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 : 12/26/2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Balqis Zakia Bahmid
N P M : 1905160532
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, 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 : 26 Desember 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 02 Jumadil Akhir 1444 H
 26 Desember 2022 M



Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
 NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Pertiinggal





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila membaca surat ini harap diperhatikan nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 4218 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 02 Jumadil Akhir 1444 H
 26 Desember 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera
Jln. Aluminium Raya Tj Mulia
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : **Balqis Zakia Bahmid**
 Npm : **1905160532**
 Jurusan : **Manajemen**
 Semester : **VII (Tujuh)**
 Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan..**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Pertinggal





Medan, 06 Januari 2023

Nomor : 02/B1B/TCM-Belmera/I/2023
Lampiran : 1 (Satu) Lembar
Perihal : **Persetujuan Izin Riset**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di Tempat

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor : 4218/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022 perihal Izin Riset mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Balqis Zakia Bahmid
NPM : 1905160532
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami sampaikan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara bahwa mahasiswa tersebut dapat melakukan riset di PT Jasamarga Tollroad Operator Ruas Belmera.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PT Jasamarga Tollroad Operator

Aris Wibowo
Area Manager Ruas Belmera

PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR
Gedung Cabang Jagorawi Lt.4
Plaza Tol Taman Mini Indonesia Indah
Jakarta 13550
Website : www.jmto.co.id
Instagram : [jmtooperator](https://www.instagram.com/jmtooperator)
Twitter : [@ptjmto](https://twitter.com/ptjmto)
Telepon : 021 22984722
Fax : 021 29833370
Mail : support@jmto.co.id



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 20/B1B/TCM-Belmera/V/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aris Wibowo
Jabatan : Manager Area
Instansi : PT Jasamarga Tollroad Operator

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa/i yang beridentitas :

Nama : Balqis Zakia Bahmid
NPM : 1905160532
Jurusan : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah selesai melaksanakan penelitian di PT Jasamarga Tollroad Operator untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul "**PENGARUH MOTIVASI KERJA FINANSIAL, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KERJA KARYAWAN PADA PT. JASAMARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT Jasamarga Tollroad Operator
Ruas Belmera

Aris Wibowo
Manager Area

PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR
Gedung Cabang Jagorawi Lt.4
Plaza Tol Taman Mini Indonesia Indah
Jakarta 13550
Website : www.jmto.co.id
Instagram : [jmtooperator](https://www.instagram.com/jmtooperator)
Twitter : [@ptjmto](https://twitter.com/ptjmto)
Telepon : 021 22984722
Fax : 021 29835370
Mail : support@jmto.co.id



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila seseorang tidak bisa berbuat
lebih dan sempurna

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1844 /IL3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 04 Muharram 1445 H
22 Juli 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Balqis Zakia Bahmid**
N P M : **1905160532**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :
1. Peringgal





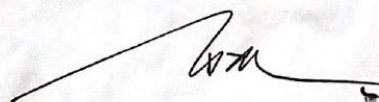
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Balqis Zakia Bahmid
NPM : 1905160532
Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

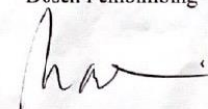
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Parabank: latar Belakang	25/12/2022	M
Bab 2	Teori ditambahkan, penulisan diperbaiki	09/01/2023	M
Bab 3	parabank: sampel	03/02/2023	M
Daftar Pustaka	para mendasar	13/02/2023	M
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	parabank: pertanya ansket variabel	14/02/2023	M
Persetujuan Seminar Proposal	AAC Untuk ikut seminar proposal	16/02/2023	M

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si

Medan, Februari 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Nadia Ika Purnama, SE., M.Si



**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238**

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Senin, 06 Maret 2023* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

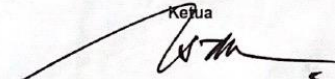
N a m a : **Balqis Zakia Bahmid**
N .P.M. : **1905160532**
Tempat / Tgl.Lahir : **Medan, 18 Desember 2000**
Alamat Rumah : **Jalan Rawa/Srikandi Gang Aceh No 2**
JudulProposal : **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan**

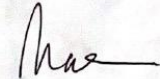
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Latar belakang kurangi teori, diperjelas variabel dan urutan variabel. Penjelasan Identifikasi masalah, perbaiki kata-kata masalah. Pada deskripsi karyawan.
Bab II	Perbaiki hipotesisnya
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

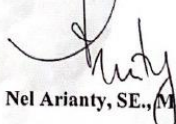
Medan, *Senin, 06 Maret 2023*

TIM SEMINAR


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


Nadia Ika Purnama, SE., M.Si


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


Nel Arianty, SE., M.M.



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 **Senin, 06 Maret 2023** menerangkan bahwa:

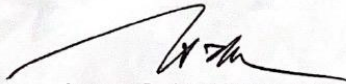
Nama : Balqis Zakia Bahmid
N.P.M. : 1905160532
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 18 Desember 2000
Alamat Rumah : Jalan Rawa/Srikandi Gang Aceh No 2
JudulProposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Nadia Ika Purnama, SE., M.Si*

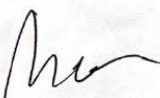
Medan, Senin, 06 Maret 2023

TIM SEMINAR


Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

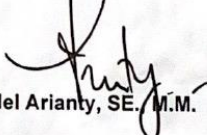
Pembimbing


Nadia Ika Purnama, SE., M.Si

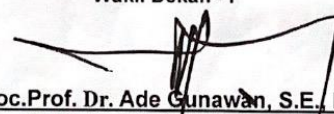
Sekretaris


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

Pembanding


Nel Arianty, SE., M.M.

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


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