

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
DPRD KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : M. BAGUS PRAWIRA
NPM : 1905160458
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**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 Selasa, Tanggal 25 Juli 2023, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD BAGUS PRAWIRA
N P M : 1905160458
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT KOTA MEDAN
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. Radiman, S.E., M.Si)

Penguji II

(Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : M. BAGUS PRAWIRA
NPM : 1905160458
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2023

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



ASSOC. PROF. DR. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : M. BAGUS PRAWIRA
NPM : 1905160458
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	JUDUL & VARIABEL	08 23 05	
BAB 2	TEORI - TEORI DITAMBAH MINIMAL 3 TEORI MASING2 VARIABEL	12 23 05	
BAB 3	KEPANAKA KONSEPTUAL	19 23 05	
BAB 4	AKSI PENELITIAN	26 23 05	
BAB 5	ULASAN / PEMBAHASAN	26 23 05	
Daftar Pustaka	MENDELAY	26 23 05	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	KCC IKUTI SIDANG MEJA HIJAU	06 23 06	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Mei 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, 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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Bagus Prawira

NPM : 1905160458

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



MUHAMMAD BAGUS PRAWIRA

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN

M. Bagus Prawira

Program Studi Manajemen

E-mail: bagusprawira@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan sebanyak 56 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 56 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DPRD SECRETARIAT MEDAN CITY

M. Bagus Prawira

Mangement Program Study

E-mail: bagusprawira@gmail.com

The purpose of this research is to know and analyze the effect of work discipline on employee performance, to know and analyze the influence of work motivation on employee performance, to know and analyze the influence of the work environment on employee performance and to know and analyze the influence of work discipline, work motivation and work environment on the performance of employees at the Medan City DPRD Secretariat. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the Medan City DPRD Secretariat of 56 people and the sample used in this study was 56 people using a saturated sample. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t test and F test, and the coefficient of determination. Data processing in this study used the SPSS software program (version 24.00). Partially work discipline has a significant influence on employee performance. Partially, work motivation has a significant influence on employee performance. Partially, the work environment has a significant influence on employee performance. Simultaneously work discipline, work motivation and work environment have a significant influence on employee performance at the Medan City DPRD Secretariat.

**Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Work Environment And
Employee Performance**

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warohmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur kepada Allah Subhanahu Wata'ala atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Medan”** dengan baik dan penuh dengan suka cita. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi program sarjana S1 jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat dan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini. Di dalam penulisan skripsi ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penulis sudah berusaha agar skripsi ini sesuai yang diharapkan dan penulis menyadari bahwa tanpa bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak yang terkait maka skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karna itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ayahanda Muhammad Agus Wibisono dan Ibunda Nur Aini yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar

yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc Prof. Dr. H. 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 Saripuddin Hsb, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan pegawai yang telah membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam penyusunan skripsi.

10. Kepada pemilik NIM 1805072087 yang telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan baik waktu, tenaga, pikiran, materi maupun moril kepada saya dan senantiasa sabar menghadapi saya. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya hingga sekarang ini. Semoga kedepannya dapat memperbaiki apa-apa yang kemarin dirasa kurang dan ditambahkan apa-apa yang dirasa diperlukan.
11. Kepada seluruh sahabat-sahabat penulis yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Mei 2023
Penulis

M. Bagus Prawira
1905160458

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ...	10
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	17
2.1.2 Disiplin Kerja	19
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	19
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	23
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.1.3 Motivasi Kerja.....	26
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	26
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	27
2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja.....	32
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja	33
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	35
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	35
2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	37
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.	38
2.1.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....	40
2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja	41
2.2 Kerangka Konseptual	43
2.3 Hipotesis.....	47

BAB 3 METODE PENELITIAN	48
3.1 Pendekatan Penelitian	48
3.2 Defenisi Operasional	48
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.4 Populasi dan Sampel	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.6 Teknik Pengujian Instrumen	52
3.7 Teknik Analisis Data	55
BAB 4 HASIL PENELITIAN	60
4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	60
4.1.2 Identitas Responden.....	60
4.1.3 Persentase Jawaban Responden	62
4.1.4 Model Regresi.....	68
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	72
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	73
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	78
4.2 Pembahasan.....	79
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	79
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	81
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	92
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	83
BAB 5 PENUTUP.....	97
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Saran.....	97
5.3 Keterbatasan Penelitian	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	49
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 3.3 Jumlah Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.....	50
Tabel 3.4 Skala Likert	52
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	53
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	53
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	53
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	54
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir.....	61
Tabel 4.3 Lama Bekerja	61
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	62
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai	62
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja	65
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja Kerja	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogrov Smirnov	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	44
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	45
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Kerja Terhadap Kinerja Pegawai...	46
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	46
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji t	58
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji F	59
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedatsisitas	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara professional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Pada setiap perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang wajib dijaga oleh perusahaan. Dalam proses pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas menghasilkan barang ataupun jasa. Untuk dapat terus bersaing di dunia usaha, perusahaan harus selalu dapat mengembangkan faktor yang mampu mempengaruhi pencapaian tujuan organisasinya.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh tersebut adalah kinerja pegawai. Menurut Prawirosentono (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Dalam menjalankan tugasnya organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja dengan baik.

Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Namun sebaik apapun potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tidak dapat berkembang jika tidak didukung oleh perusahaannya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Banyak faktor yang

mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, salah satunya yaitu kedisiplinan (Kasmir, 2016).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Menurut Fathoni (2015) menyatakan disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi dan pegawai. Dengan begitu dapat dikatakan kedisiplinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan.

Apabila seluruh pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditargetkan maka pegawai sudah melakukan sikap disiplin dan ini merupakan faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini sesuai dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Lestari, 2022) dan (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya disiplin kerja saja tetapi dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari pegawai (Kasmir, 2016). Motivasi kerja adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Jika perusahaan ingin mempertahankan kinerja pegawai agar sesuai dengan target dan tujuan perusahaan maka setiap perusahaan harus memahami bentuk motivasi seperti apa yang ada dalam diri pegawai, apakah karena dorongan dorongan yang

bersifat eksternal atau yang bersifat internal karena tidak semua pegawai bekerja dengan motivasi yang sama (Jufrizen & Hadi, 2021).

Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sedangkan faktor eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam organisasi dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat organisasi dapat menciptakan pegawai yang lebih bersemangat dan inovatif. Hal tersebut dengan hasil penelitian (Rasyid & Tanjung, 2020) diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Masih banyak faktor lain yang sebenarnya dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kenyamanan, hubungan antar rekan kerja dan sebagainya. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai sulit konsentrasi sehingga dapat mengganggu pikiran serta menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, ruangan

kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, hubungan antar rekan kerja kurang baik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Yusnandar, 2019) (Saripuddin, 2015) yang mmenyatakan lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi baik atau buruknya kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai dalam suatu kegiatan dengan adanya peraturan-peraturan yang ditetapkan. Maka dari itu kinerja dapat dikatakan berhasil jika melebihi target ataupun minimal sesuai dengan target. Sekretariat DPRD Kota Medan merupakan suatu instansi pemerintah penyelenggara administratif keuangan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dituntut mempunyai kinerja yang optimal dan baik untuk mengoptimalkan kinerja instansi maupun pemerintah serta mewujudkan visi misi sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota medan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam instansi ini diantaranya adalah penurunan kinerja pegawai dikarenakan menurunnya kedisiplinan hal ini dapat ditandai dengan masih adanya beberapa pegawai yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, ada beberapa pegawai terlambat hadir serta pegawai tidak masuk kerja, terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja

dengan menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pegawai itu sendiri. Kemudian ditemukan masalah yang menyangkut motivasi dan semangat bekerja, masalah tersebut terlihat dari beberapa pegawai yang sering menunda pekerjaan dikarenakan merasa pekerjaannya mudah untuk diselesaikan dan bisa dikerjakan nanti. Hasilnya tak jarang pimpinan tiba-tiba memberi pekerjaan baru sehingga pegawai merasa terbebani karena pekerjaan yang menumpuk.

Selain itu masih banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk letaknya disekitar meja kerja dikarenakan masih ada pegawai yang tidak memiliki brankas *safes* dan *filling cabinet* atau lemari penyimpanan surat-surat dimana kondisi ini membuat pegawai bekerja kurang nyaman saat bekerja akibatnya banyak file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai. Perlengkapan alat-alat tulis kantor juga belum tersedia dengan lengkap. Seperti contohnya mesin fotokopi yang tidak dimiliki pada Bagian Umum Sekretariat dimana hal tersebut menyita waktu pegawai karena harus naik turun tangga untuk ke koperasi dan hal tersebut membuat pegawai terkadang merasa lelah sehingga menurunkan semangat kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan masih belum terciptanya lingkungan kerja yang optimal

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Medan”** merupakan judul yang diambil untuk penelitian ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada Sekretariat DPRD Kota Medan adalah sebagai berikut :

1. Menurunnya kedisiplinan dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, terlambat hadir dan menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.
2. beberapa pegawai sering menunda pekerjaan dikarenakan merasa pekerjaannya mudah untuk diselesaikan dan bisa dikerjakan nanti akhirnya pegawai merasa terbebani ketika pimpinan memberikan pekerjaan baru.
3. Masih adanya pegawai yang tidak memiliki brankas *safes* dan *filling cabinet* sehingga banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk letaknya disekitar meja kerja
4. Perlengkapan alat-alat tulis kantor juga belum tersedia dengan lengkap yang akhirnya pegawai harus naik turun tangga ke koperasi untuk menggunakan mesin fotokopi.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar dan untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah serta mempermudah penulisan, maka penulis membatasi masalah penelitian ini hanya mengenai disiplin, motivasi dan lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, dan menambah pengetahuan mengenai disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Instansi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Sekretariat DPRD Kota Medan, terutama mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.

b. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan secara umum mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti masalah ini dan melanjutkan penelitian ini menjadi lebih baik lagi.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semangkin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semangkin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moehariono, 2012).

Sedangkan menurut Gultom (2014) kinerja merupakan usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang didapat dan di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Muis, Jufrizen, & Fahmi (2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Astuti & Prayogi, 2018).

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah output atau hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam periode atau waktu tertentu. Pekerjaan yang dilakukan pegawai yang harus sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Organisasi sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh pegawai. Maka dari itu kinerja pegawai yang berkualitas sangat lah diperlukan untuk pencapaian tujuan peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi. menurut Dessler (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Sumber daya manusia
- 2) Manajemen informasi
- 3) Manajemen lingkungan
- 4) Kepemimpinan
- 5) Komunikasi

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara

keseluruhan. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2016) menguraikannya sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Pelatihan atau Pengembangan Diri

Pegawai dapat memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran dan kecakapan setelah dilatih. Dengan demikian akan mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan. Keberhasilan pelatihan akan memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang

lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki *self efficacy*/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

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

7) Pengawasan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi, memantau dan memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai/perasaan keterikatan pegawai (*employee engagement*) kepada perusahaan. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan semua visi dan misi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan

13) Disiplin Kerja

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

Sedangkan menurut Husein (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor internal individu yaitu meliputi kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi, umur, dan asal usul.
- 2) Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, fasilitas penunjang.
- 3) Faktor psikologis meliputi spritualitas, persepsi, sikap, keperibadian dalam pekerjaan (prilaku kewargaorganisasian, modal psikologis, motivasi, kecerdasan emosi, dan komitmen).

Berdasarkan kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya berasal dari diri dan tanggung jawab pegawai, namun faktor lain yang berhubungan dengan organisasi, baik itu anggota organisasi maupun faktor pendukung lainnya juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai suatu keberhasilan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Bagi suatu organisasi atau organisasi kinerja dijadikan sebagai dasar penilaian dan evaluasi yang dihasilkan oleh pegawai. Maka dari itu pimpinan harus melakukan penilaian kinerja, dengan begitu organisasi atau organisasi akan mengetahui hasil dari penilaian kinerja tersebut apakah lebih baik atau tidak. Menurut Mangkunegara (2017) kegunaan dari penilaian kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

Sedangkan Rivai (2014) menyebutkan manfaat dari penilaian kinerja ada

10 (sepuluh) bagian yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2) Keputusan penempatan

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan perusahaan.

5) Perbaiki kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.

6) Evaluasi proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7) Definisi proses pegawai

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai di departemen SDM.

8) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

9) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Setiawan & Dewi (2014), yaitu sebagai berikut:

1) Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kesesuaian jam kerja

Kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran

3) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu

4) Kerjasama antar pegawai

Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5) Kepuasan kerja

Pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Pendapat lain yang mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai (Mangkunegara, 2017), adalah :

1) Kualitas Kerja

Ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2) Kuantitas Kerja

Output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “*extra*”

3) Dapat tidaknya diandalkan

Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.

4) Sikap

Sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Berdasarkan Perwal Kota Medan No 20 Tahun 2016, terdapat dua indikator dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1) Indikator Kinerja Keluaran (*Output*)

Indikator keluaran adalah segala sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau non-fisik. Dengan membandingkan keluaran, instansi dapat menganalisis apakah suatu kegiatan terlaksana sesuai

dengan rencana. Tetapi indikator kinerja harus dibandingkan dengan sasaran kegiatan yang terdefinisi dengan baik dan teratur. Jadi, indikator keluaran harus sesuai dengan lingkup dan kegiatan instansi.

2) Indikator Kinerja Hasil (*Outcome*)

Indikator hasil (*Outcome*) adalah segala sesuatu hasil yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). *Outcome* menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil yang lebih tinggi yang mungkin menyangkut kepentingan banyak pihak. Dengan indikator *outcome*, organisasi dapat mengetahui apakah output yang dihasilkan tepat sasaran dan bermanfaat bagi masyarakat.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Daryanto (2017) disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bila mana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistic melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Selanjutnya disiplin kerja menurut Hadaningsih (2019) dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial, adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja (Rizal & Radiman, 2019).

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang pegawai untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya. Jika pegawai tidak memiliki sikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerjanya yang kurang baik pula

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Kasmir (2016) disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Siswanto, 2015) adalah:

1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

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

3) Ketaatan pada standar kerja

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

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

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

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Sutrisno (2016) yaitu sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2) Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3) Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

5) Adanya pengawasan pimpinan

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

6) Adanya perhatian kepada para pegawai

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

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

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Azhar, Nurdin, & Siswadi (2020) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk

mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal, berikut ini adalah beberapa tujuan dari disiplin kerja (Wirawan, 2014), yaitu:

- 1) Memotivasi pegawai untuk mematuhi standar kinerja perusahaan
- 2) Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasannya atau sebaliknya
- 3) Meningkatkan kinerja pegawai
- 4) Meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja, serta efektivitas dan efisiensi kerja
- 5) Meningkatkan kedamaian industrial dan kewargaan organisasi

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

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Siswanto, 2016) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 (lima), yaitu sebagai berikut:

- 1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendashnya

tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat Kewaspadaan

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

3) Ketaatan Pada Standar Kerja

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

4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.

5) Etika Kerja

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

Sedangkan menurut Agustini (2011) indikator disiplin terbagi atas empat, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Ketaatan pada atasan
- 3) Kesadaran bekerja
- 4) Tanggung jawab

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi.

Rivai (2014) menyatakan bahwa Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan (Kadarisman, 2013)

Sedangkan Wibowo (2016) mengungkapkan motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan.

Menurut Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti (2017) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi.

Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh beberapa para ahli berikut ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sunyoto (2018) ada tujuh, yaitu:

1) Motivasi kerja,

Motivasi kerja adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi

kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dimotivasi kerjakan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing- masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian SDM, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada pegawai yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada pegawai.

5) Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan

kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan 9 dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Menurut Ardana, Mujiati, & Utama (2012) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain:

1) Karakteristik individu yang terdiri dari:

- a) Minat
- b) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
- c) Kebutuhan individual
- d) Kemampuan atau kompensasi
- e) Pengetahuan tentang pekerjaan
- f) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

2) Faktor Pekerjaan

- a) Gaji dan benefit yang diterima
- b) Kebijakan-kebijakan perusahaan
- c) Supervisi
- d) Hubungan antar manusia
- e) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
- f) Budaya organisasi

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

1) Faktor Intern

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

a) Keinginan untuk dapat hidup

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

b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

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

a) Kondisi lingkungan kerja

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

b) Kompensasi yang memadai

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

c) Supervise yang baik

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

d) Adanya jaminan pekerjaan

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

e) Status dan tanggung jawab

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

f) Peraturan yang fleksibel

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

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja

Motivasi bertujuan memberi rasa senang pada tiap individu atau kelompok agar lebih maksimal dalam menjalankan suatu aktivitas, kegiatan, pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi itu sendiri tentunya memiliki manfaat dan tujuan sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini.

Menurut Planda (2018) manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga poduktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar

yang benar dan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya menurut Bukhari & Pasaribu (2019) motivasi dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dan dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
- 2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.
- 3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki manfaat untuk menjadi penggerak dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itu, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai

pilihan. Seperti menurut Wibowo (2016) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) *Engagement*. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- 2) *Commitment*. Komitmen adalah suatu tingkat di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- 3) *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
- 4) *Turnover*. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Adapun indikator motivasi Kerja menurut Fadillah, Widodo, & Budiatmo (2013) yaitu, sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- 2) Prestasi kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Peluang untuk maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) Pengakuan atas kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah:

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

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para pegawai dan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Sunyoto (2018) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada

disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian & Khair, 2018).

Menurut Daryanto (2017) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% pegawai *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2016). Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

Lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para pegawai, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja pegawai sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Saripuddin, 2015).

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut

lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Setiana (2019) lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) jenis yakni sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja / pegawai, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus menurut (Robbins, 2015) :

1) Lingkungan Umum, segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi

a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

- b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.
- 2) Lingkungan Khusus Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat bermacam macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan (Sunyoto, 2018) yaitu :

- 1) Hubungan pegawai
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- 3) Penerangan
- 4) Sirkulasi udara
- 5) Keamanan

Berikut penjelasannya :

1) Hubungan Pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu : hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan – rekan kerja maupun atasan.

2) Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik.

3) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk juga penerangan matahari, Hal ini sering kali pegawai memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan menuntut ketelitian.

4) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan dalam ventilasi.

5) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman menimbulkan ketenangan dan keamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

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

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

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

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

2.1.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

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

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

Menurut Ishak & Tanjung (2013) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

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

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

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

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan dengan rekan kerja

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

3) Tersedianya fasilitas kerja

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

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

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

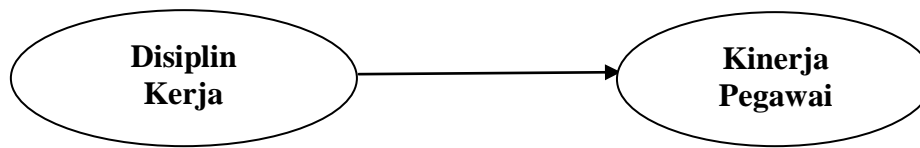
Dari dua pendapat yang berbeda tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi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

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Menurut Fathoni (2015) menyatakan disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi dan pegawai. Dengan begitu dapat dikatakan kedisiplinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Apabila seluruh pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditargetkan maka pegawai sudah melakukan sikap disiplin dan ini merupakan faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal ini sesuai dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Lestari, 2022); (Tanjung, 2015); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Arda, 2017); (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016) (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), dan (Farisi et al., 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja pegawai agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.



Gambar 2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

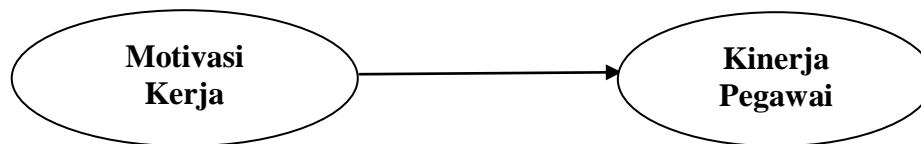
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja perusahaan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Rivai (2014) berpendapat bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Asmiadi, Bahri, & Pasaribu (2022) dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai seperti memberikan arahan serta mudah berbaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya.

Hal ini sesuai dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Saragih & Simarmata, 2018); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Fransiska & Tupti, 2020); (Gultom, 2014); (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung,

2021); (Jufrizen & Pulungan, 2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.



Gambar 2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

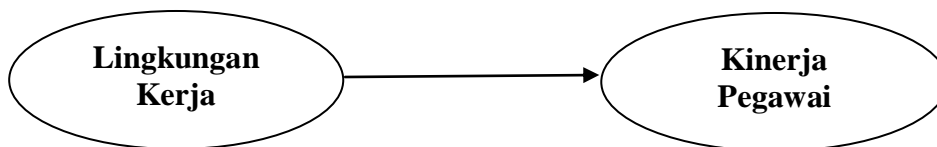
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kenyamanan, hubungan antar rekan kerja dan sebagainya. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai sulit konsentrasi sehingga dapat mengganggu pikiran serta menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, hubungan antar rekan kerja kurang baik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Yusnandar, 2019); (Siswadi, 2015), (Elizar & Tanjung, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Siahaan & Bahri, 2019); (Andriany, 2019); (Farisi & Fani, 2019); (Saripuddin, 2015); (Nabawi,

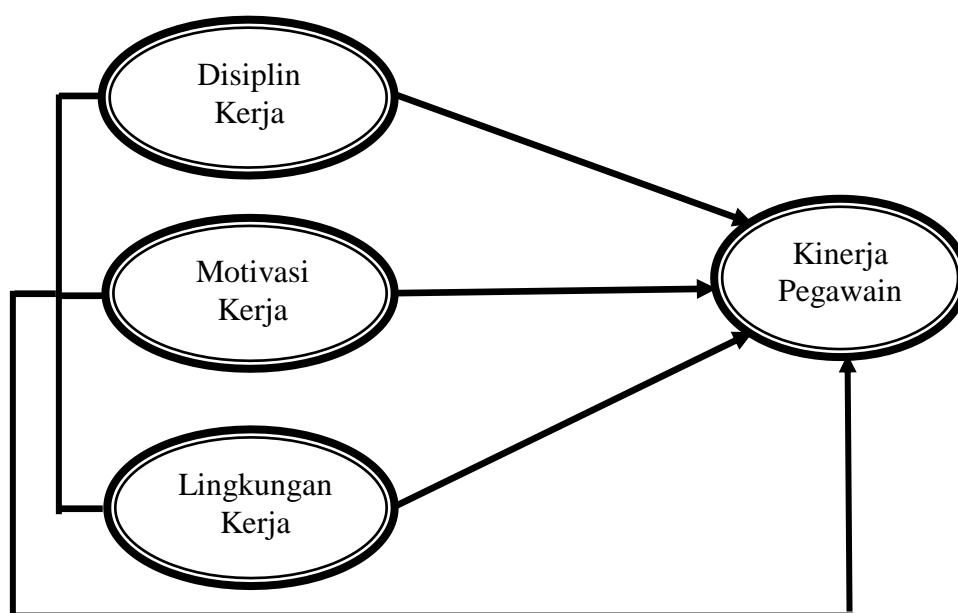
2019) dan (Elizar & Tanjung, 2018) yang menyatakan lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi baik atau buruknya kinerja pegawai.



Gambar 2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

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

Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berhubungan erat dalam meningkatkan prestasi dan kualitas kerja. Karena pada dasarnya disiplin kerja yang ada pada pegawai sangat tergantung pada motivasi kerja pegawai yang membuat pegawai itu taat pada peraturan dan nyaman saat berada dalam ruangan kerja. Hasil penelitian (Hasibuan & Silvy, 2019) dan (Nasution & Lesmana, 2018) bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai



Gambar 2.4. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, 2013). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.
4. Ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Pendekatan Penelitian yang di gunakan penulis adalah pendekatan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2016) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variable atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan variabel. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).	<ul style="list-style-type: none"> - Indikator Kinerja Keluaran (<i>Output</i>) - Indikator Kinerja Hasil (<i>Outcome</i>) (Perwal Kota Medan No. 20 Tahun 2016)
2.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja menurut Hadaningsih (2019) dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kehadiran - Ketaatan pada atasan - Kesadaran bekerja - Tanggung jawab (Agustini, 2011)
3.	Motivasi Kerja (X2)	Menurut Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti (2017) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Orientasi Masa Depan - Orientasi tugas/sasaran - Usaha untuk maju - Ketekunan - Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2017)
4.	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian & Khair, 2018).	<ul style="list-style-type: none"> - Suasana kerja - Hubungan dengan rekan kerja - Tersedianya fasilitas kerja - Penerangan - Sirkulasi udara - Kebisingan - Bau tidak sedap - Keamanan (Sunnyoto, 2018) dan (Setiana, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor DPRD Kota Medan. Jl. Kapten Maulana Lubis No.1, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20236

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Januari 2023 sampai bulan Mei 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Jadwal Dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Jan 2023				Feb 2023				Mar 2023				Apr 2023				Mei 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																				
	a. Observasi	■																			
	a. Identifikasi masalah		■																		
	b. Pengajuan Judul			■																	
	c. Penyusunan Proposal				■	■	■	■													
2	Pelaksanaan																				
	a. Bimbingan Proposal						■	■													
	b. Seminar Proposal									■											
	c. Revisi Proposal										■	■									
3	Penyusunan Laporan																				
	a. Pengebaran Angket													■	■						
	b. Pengumpulan Data														■	■	■	■			
	c. Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■	
	d. Sidang Skripsi																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai ASN Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan yang berjumlah 56 orang.

Tabel 3.3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	IV	3	5	8
2	III	15	23	38
3	II	6	4	10
4	I	0	0	0
Jumlah		24	32	56

Sumber: Renstra DPRD Kota Medan Tahun 2021-2026

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau dengan kata lain menggunakan sampel jenuh/sensus, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012). Berdasarkan penelitian ini, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 56 orang yang berarti penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) ada tiga alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun alat pengumpulan data tersebut adalah:

3.5.1 Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

3.5.2 Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

3.5.3 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.4. Skala Likert

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

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

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

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Validitas juga berhubungan dengan tujuan pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar (Ghozali, 2013).

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/ Pernyataan kuesioner adalah Korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* dengan ketentuan:

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,777	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0,758	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0,734	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0,775	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0,714	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0,642	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Disiplin Kerja (X1)	X1	0,608	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,553	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,663	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,741	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,565	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,594	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,553	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,604	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Motivasi Kerja (X2)	X1	0,754	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,711	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,654	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,741	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,620	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,548	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,396	0.002 < 0,05	Valid
	X8	0,424	0.001 < 0,05	Valid
	X9	0,754	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,711	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X3)	X1	0,823	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,774	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,756	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,800	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,823	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,773	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,730	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,802	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,590	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,383	0.004 < 0,05	Valid
	X11	0,627	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0,587	0.000 < 0,05	Valid
	X13	0,823	0.000 < 0,05	Valid
	X14	0,774	0.000 < 0,05	Valid
	X15	0,756	0.000 < 0,05	Valid
	X16	0,700	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat seberapa besarnya suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten terhadap situasi apapun (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,60.

Tabel 3.9. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,825	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X1)	0,729		Reliabel
3	Motivasi Kerja (X2)	0,801		Reliabel
4	Lingkungan Kerja (X3)	0,938		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.7 Teknik Analisis Data

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

3.7.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
A	= Konstanta
b1-b3,	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Disiplin Kerja
X2	= Motivasi Kerja
X3	= Lingkungan Kerja
e	= <i>Standart Error</i>

3.7.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S). Jika angka signifikan $>$ taraf signifikansi (α) 0,05; maka distribusi data dikatakan normal. Jika angka signifikan $<$ taraf signifikansi (α) 0,05 distribusi data dikatakan tidak normal (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* $>$ 0,1 dan nilai VIF $<$ 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* $<$ 0,1 dan nilai VIF $>$ 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolonieritas (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 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 menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

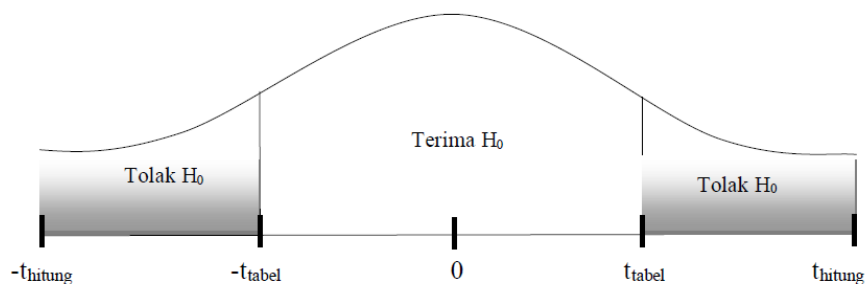
$$t = \frac{r\sqrt{n-k}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- t : Nilai t
n : Jumlah sampel
r : Nilai koefisien korelasi
k : Jumlah Variabel Bebas

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji F (simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 5% maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkah-langkah pengujian hipotesis simultan dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

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

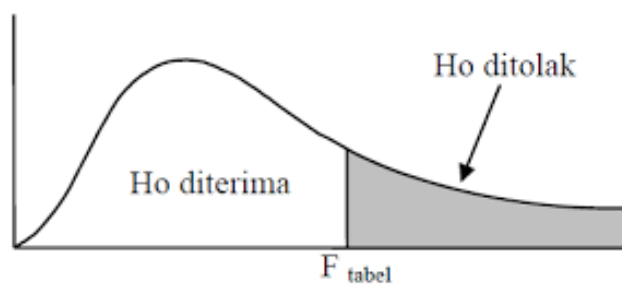
(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- R = koefisien korelasi berganda
- K = jumlah variabel independen (bebas)
- n = jumlah sampel
- R² = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4 Koefisien Determinasi (d²)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- d = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_1), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_2), 16 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_3) dan 6 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan sebanyak 56 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	66.1	66.1	66.1
	Perempuan	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 37 (66,1%) orang laki-laki dan 19 (33,9%) orang perempuan. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	56	100.0	100.0	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 56 (100%) orang pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan berlatar pendidikan Sarjana. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi responden adalah pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang berlatar pendidikan Sarjana.

4.1.1.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Tahun	4	4.6	4.6	4.6
	4 Tahun	7	8.0	8.0	12.6
	Lebih dari 5 Tahun	76	87.4	87.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 76 (87,4%) orang pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, 7 (8%) orang pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang sudah bekerja selama 4 tahun, dan 4 (4,6%) orang pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang sudah bekerja selama 3 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	21,4	29	51,8	14	25	1	1,8	0	0	56	100
2	15	26,8	25	44,6	14	25	2	3,6	0	0	56	100
3	4	7,1	36	64,3	16	28,6	0	0	0	0	56	100
4	4	7,1	26	46,4	19	33,9	7	12,5	0	0	56	100
5	3	5,4	33	58,9	16	28,6	4	7,1	0	0	56	100
6	5	8,9	28	50	20	35,7	3	5,4	0	0	56	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51,8%.
- 2) Jawaban responden saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%.

- 3) Jawaban responden saya dapat memaksimalkan segala waktu yang diberikan untuk melakukan hal-hal positif dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
- 4) Jawaban responden saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,4%.
- 5) Jawaban responden saya mampu mengatur waktu seefektif mungkin dalam hal penyelesaian tugas mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,9%.
- 6) Jawaban responden pekerjaan yang diberikan kepada saya semua dapat saya selesaikan dengan baik tanpa ada kendala mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.

4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	21,4	29	51,8	14	25	1	1,8	0	0	56	100
2	15	26,8	25	44,6	14	25	2	3,6	0	0	56	100
3	4	7,1	36	64,3	16	28,6	0	0	0	0	56	100
4	4	7,1	26	46,4	19	33,9	7	12,5	0	0	56	100
5	3	5,4	33	58,9	16	28,6	4	7,1	0	0	56	100
6	5	8,9	28	50	20	35,7	3	5,4	0	0	56	100
7	22	39,3	12	21,4	18	32,1	0	0	4	7,1	56	100
8	18	32,1	10	17,9	13	23,2	15	26,8	0	0	56	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,8%.
- 2) Jawaban responden saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%.
- 3) Jawaban responden saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
- 4) Jawaban responden saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,4%.
- 5) Jawaban responden saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalasan untuk bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,9%.
- 6) Jawaban apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 7) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 39,3%.
- 8) Jawaban responden saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 32,1%.

4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	21,4	30	53,6	13	23,2	1	1,8	0	0	56	100
2	16	28,6	25	44,6	13	23,2	2	3,6	0	0	56	100
3	4	7,1	35	62,5	17	30,4	0	0	0	0	56	100
4	4	7,1	26	46,4	18	32,1	8	14,3	0	0	56	100
5	3	5,4	33	58,9	16	28,6	4	7,1	0	0	56	100
6	5	8,9	28	50	20	35,7	3	5,4	0	0	56	100
7	22	39,3	13	23,2	18	32,1	0	0	3	5,4	56	100
8	18	32,1	11	19,6	14	25	13	23,2	0	0	56	100
9	12	21,4	30	53,6	13	23,2	1	1,8	0	0	56	100
10	16	28,6	25	44,6	13	23,2	2	3,6	0	0	56	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

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

- 1) Jawaban responden saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 53,6%.
- 2) Jawaban responden saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%.
- 3) Jawaban responden saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5%.
- 4) Jawaban responden saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk terus memajukan organisasi responden menjawab setuju sebesar 46,4%.
- 5) Jawaban responden saya selalu bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya ketahui mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,9%.
- 6) Jawaban responden tanggung jawab yang diberikan memotivasi saya dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.

- 7) Jawaban responden saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,3%.
- 8) Jawaban responden saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 32,1%.
- 9) Jawaban responden saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,6%.
- 10) Jawaban responden waktu saya bekerja saya gunakan sebaik-baiknya untuk bekerja guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%.

4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	21,4	30	53,6	13	23,2	1	1,8	0	0	56	100
2	15	26,8	26	46,4	13	23,2	2	3,6	0	0	56	100
3	4	7,1	36	64,3	16	28,6	0	0	0	0	56	100
4	5	8,9	26	46,4	17	30,4	8	14,3	0	0	56	100
5	12	21,4	30	53,6	13	23,2	1	1,8	0	0	56	100
6	16	28,6	5	44,6	13	23,2	2	3,6	0	0	56	100
7	4	7,1	35	62,5	17	30,4	0	0	0	0	56	100
8	4	7,1	26	46,4	18	32,1	8	14,3	0	0	56	100
9	3	5,4	30	53,6	20	35,7	3	5,4	0	0	56	100
10	11	19,6	21	37,5	22	39,3	2	3,6	0	0	56	100
11	3	5,4	32	57,1	17	30,4	4	7,1	0	0	56	100
12	5	8,9	27	48,2	20	35,7	4	7,1	0	0	56	100
13	12	21,4	30	53,6	13	23,2	1	1,8	0	0	56	100
14	15	26,8	26	46,4	13	23,2	2	3,6	0	0	56	100
15	4	7,1	36	64,3	16	28,6	0	0	0	0	56	100
16	5	8,9	6	46,4	17	30,4	8	14,3	0	0	56	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden rasa peduli dan saling mendukung antar pegawai menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 53,6%.
- 2) Jawaban responden saya merasakan suasana kekeluargaan di organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,4%.
- 3) Jawaban responden saya merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
- 4) Jawaban responden s atasan memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan atara atasan dan bawahan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,4%.
- 5) Jawaban responden peralatan untuk bekerja di organisasi lengkap/mutakhir perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,6%.
- 6) Jawaban responden fasilitas pendukung pekerjaan dapat membantu memudahkan pekerjaan pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%.
- 7) Jawaban responden saya merasa terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5%.
- 8) Jawaban responden penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,4%.

- 9) Jawaban responden udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,6%.
- 10) Jawaban responden banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan udara sangat segar mayoritas responden menjawab setuju sebesar 37,5%.
- 11) Jawaban responden lingkungan kerja berapada pada tempat yang tenang dan nyaman mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,1%.
- 12) Jawaban responden lingkungan kerja yang tenang menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,1%.
- 13) Jawaban responden adanya air conditioner (ac) menjadikan ruangan kerja tidak berbau mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,6%.
- 14) Jawaban responden para *office boy* (ob) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,4%.
- 15) Jawaban responden adanya security (satpam) menjadikan lingkungan kerja aman mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
- 16) Jawaban responden satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,4%.

4.1.4 Model Regresi

4.1.4.1 Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau

tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastistas.

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, Dalam penelitian ini uji normalitas didukung dengan Kolmogorov-Smirnov Test. Data tersebut didistribusikan normal, apabila signifikansi (Sig.) lebih besar dari signifikansi 0.05 ($\text{sig} > \alpha$).

Tabel 4.9. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00341110
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.081
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Pada tabel di 4.1 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ dapat disimpulkan data responden dari penelitian yang dilakukan menunjukkan berdistribusi normal.

2) Multikolieneritas

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

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

Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.118	8.500
	Motivasi Kerja	.149	8.295
	Lingkungan Kerja	.124	8.062

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 8,500, variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 8,295 dan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 8,06. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,118, variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,149 dan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,124. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

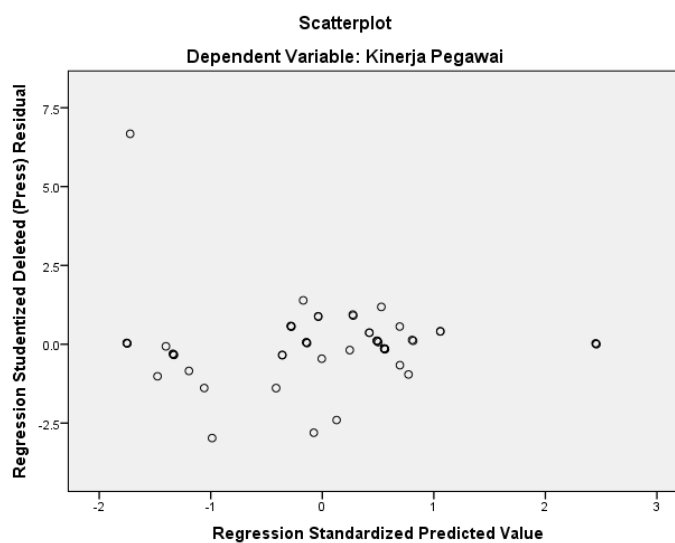
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi

heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.1. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.702	.864		.812	.420
	Disiplin Kerja	.532	.081	.677	6.591	.000
	Motivasi Kerja	.537	.101	.842	5.305	.000
	Lingkungan Kerja	.436	.037	1.168	11.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 0,702
- 2) Disiplin kerja = 0,532
- 3) Motivasi kerja = 0,537
- 4) Lingkungan kerja = 0,436

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 0,702 + 0,532 + 0,537 + 0,436$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 0,702 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan akan meningkat sebesar 0,70.
- 2) β_1 sebesar 0,532 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,532 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,537 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,537 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 4) β_3 sebesar 0,436 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,436 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

- t = nilai t hitung
 k = variabel independen
 r = koefisien korelasi
 n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

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

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - k$
 b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.702	.864		.812	.420
	Disiplin Kerja	.532	.081	.677	6.591	.000
	Motivasi Kerja	.537	.101	.842	5.305	.000
	Lingkungan Kerja	.436	.037	1.168	11.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

a) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 6,591 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($56-3=53$), di peroleh t tabel 2,005. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 6,591 $>$ t tabel = 2,005. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 5,305 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($56-3=53$), di peroleh t tabel 2,005. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika-t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 5,305 $>$ t tabel = 2,005. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 11,676 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (56-3=53)$, di peroleh t tabel 2,005. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 11,676 $>$ t tabel = 2,005. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,003 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,003 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

2) Uji Uji-F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.984	3	175.661	251.132	.000 ^b
	Residual	36.373	52	.699		
	Total	563.357	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 251,132 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 251,132 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (56-3-1 = 52), di peroleh F tabel 3,18 Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja

dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini $F_{hitung} = 251,132 > F_{tabel} = 3,18$. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.14. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.932	.83635
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar $0,967$ atau $96,7$ yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah erat. Pada nilai R -Square dalam

penelitian ini sebesar 0,935 yang berarti 93,5% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 6,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,83635 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 6,591 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Menurut Fathoni (2015) menyatakan disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi dan pegawai. Dengan begitu dapat dikatakan kedisiplinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Apabila seluruh pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditargetkan maka pegawai sudah melakukan sikap disiplin dan ini merupakan faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal ini sesuai dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Lestari, 2022); (Tanjung, 2015); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Arda, 2017); (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016) (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), dan (Farisi et al., 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja pegawai agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 5,305 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Kinerja perusahaan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Rivai (2014) berpendapat bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, motivasi berpengaruh positif

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai seperti memberikan arahan serta mudah berbaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya.

Hal ini sesuai dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Saragih & Simarmata, 2018); (Rosmaini & Tanjung, 2019);

(Fransiska & Tupti, 2020); (Gultom, 2014); (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021); (Jufrizen & Pulungan, 2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 11,676 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kenyamanan, hubungan antar rekan kerja dan sebagainya. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai sulit konsentrasi sehingga dapat mengganggu pikiran serta menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, hubungan antar rekan kerja kurang baik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang

selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Yusnandar, 2019); (Siswadi, 2015), (Elizar & Tanjung, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Siahaan & Bahri, 2019); (Andriany, 2019); (Farisi & Fani, 2019); (Saripuddin, 2015); (Nabawi, 2019) dan (Elizar & Tanjung, 2018) yang menyatakan lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi baik atau buruknya kinerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 251,132 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,18. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berhubungan erat dalam meningkatkan prestasi dan kualitas kerja. Karena pada dasarnya disiplin kerja yang ada pada pegawai sangat tergantung pada motivasi kerja pegawai yang membuat pegawai itu taat pada peraturan dan nyaman saat berada dalam ruangan kerja. Hasil penelitian (Hasibuan & Silvy, 2019) dan (Nasution & Lesmana, 2018) bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

1. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.
2. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.
3. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.
4. Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pimpinan Sekretariat DPRD Kota Medan dapat menyusun kebijakan dan prosedur yang jelas terkait disiplin kerja. Hal ini meliputi ketentuan mengenai absensi, waktu kerja, tugas dan tanggung jawab, serta sanksi bagi pelanggaran disiplin kerja. Kebijakan dan prosedur yang transparan dan dapat dipahami

oleh semua pegawai akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin.

2. Memberikan pengakuan dan apresiasi kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik merupakan salah satu cara efektif untuk meningkatkan motivasi kerja. Sekretariat DPRD Kota Medan dapat mengadakan program penghargaan bulanan atau tahunan, seperti pemberian penghargaan atau sertifikat prestasi. Selain itu, memberikan umpan balik positif secara teratur dan mengakui upaya serta kontribusi pegawai juga penting untuk membangun motivasi kerja yang tinggi.
3. Pastikan fasilitas dan perabotan di lingkungan kerja Sekretariat DPRD Kota Medan memadai untuk menunjang kenyamanan dan efisiensi kerja. Hal ini mencakup area kerja yang cukup luas, kursi yang ergonomis, meja kerja yang cukup besar, serta fasilitas penunjang seperti meja rapat, ruang istirahat, dan ruang makan. Pastikan juga tersedia fasilitas kesehatan seperti toilet yang bersih dan ruang sanitasi yang memadai.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang

dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 56 pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *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.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardana, K., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. U. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Pert.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan pe.). Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmiadi, A., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam. *JESYA □: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1364–1380.

- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Confernces Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 22(1), 17–34.
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. (Turi, Ed.) (cetakan-1.). Yogyakarta: Gava Media.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM: Buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 2(2), 1–9.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.

- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio*: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hadaningsih, S. S. & S. & A. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. (D. M. Listianingsih, Ed.) (Pertama.). Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Husein, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding*: *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- 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).

- Juliandi, A. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: untuk ilmu-ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori Dan Praktik) (Pertama.)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Conference: Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–15.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Influence of Work Discipline and Supervision To Increasing Employee Productivity in PT. Citra Robin Sarana Medan. *The 11th International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology* (pp. 742–750).
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7.
- Nasution, M. I., & Lestari, W. (2022). How Culture Discipline, Work Supervision And Communication On Employee Performance. *MORFAI JOURNAL*, 1(2), 335–342.

- Planda, D. (2018). *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Jejek.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Pegawai. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665–670).
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rivai, V (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio□: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 124–133.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1–20.
- 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.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen*, 3(5), 1471–1490.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswanto, S. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jogjakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Wibowo, W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, W. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII* (pp. 1575–1583).

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya M. Bagus Prawira (1905160458) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Medan”**.

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

A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

- Nama : (Di isi oleh peneliti)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana
- Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun
 3 Tahun 4 tahun
 Lebih dari 5 Tahun

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kinerja Keluaran (Output)						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi					
2	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
3	Saya dapat memaksimalkan segala waktu yang diberikan untuk melakukan hal-hal positif dalam pekerjaan					
Kinerja Hasil						
4	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan organisasi					
5	Saya mampu mengatur waktu seefektif mungkin dalam hal penyelesaian tugas					
6	Pekerjaan yang diberikan kepada saya semua dapat saya selesaikan dengan baik tanpa ada kendala					

Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Tingkat Kehadiran						
1	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya					
2	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam yang sudah sepakati bersama					
Ketaatan pada Atasan						
3	Saya menaati atasan sesuai dengan norma-norma yang berlaku					
4	Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan					
Kesadaran bekerja						
5	Saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan untuk bekerja					
6	Apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya					
Tanggung jawab						
7	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
8	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					

Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Orientasi Masa Depan					
1	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi					
2	Saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas					
	Orientasi Tugas/Sasaran					
3	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target organisasi					
4	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk terus memajukan organisasi					
	Usaha untuk Maju					
5	Saya selalu bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya ketahui					
6	Tanggung jawab yang diberikan memotivasi saya dalam bekerja					
	Ketekunan					
7	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi					
8	Saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya					
	Pemanfaatan waktu					
9	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat					
10	Waktu saya bekerja saya gunakan sebaik-baiknya untuk bekerja guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Suasana Kerja					
1	Rasa peduli dan saling mendukung antar pegawai menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis					
2	Saya merasakan suasana kekeluargaan di organisasi					
	Hubungan dengan Rekan Kerja					
3	Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya					
4	Atasan memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan					
	Tersedianya Fasilitas Kerja					
5	Peralatan untuk bekerja di organisasi lengkap/mutakhir					
6	Fasilitas pendukung pekerjaan dapat membantu memudahkan pekerjaan pegawai					
	Penerangan					
7	Saya merasa terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja					
8	Penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan					
	Sirkulasi Udara					
9	Udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau					
10	Banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan udara sangat segar					
	Kebisingan					
11	Lingkungan kerja berapada pada tempat yang tenang dan nyaman					
12	Lingkungan kerja yang tenang menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja					
	Bau Tidak Sedap					
13	Adanya air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja tidak berbau					
14	Para office boy (OB) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap					
	Keamanan					
15	Adanya security (Satpam) menjadikan lingkungan kerja aman					
16	Satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja					

DISIPLIN KERJA									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	22
2	4	5	3	3	4	4	4	5	32
3	5	5	4	4	3	3	5	5	34
4	3	3	3	3	3	3	5	3	26
5	3	3	4	3	4	4	5	5	31
6	5	5	5	5	5	5	3	3	36
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	4	4	4	3	4	3	5	4	31
9	4	4	4	3	4	3	3	2	27
10	3	3	3	2	3	3	1	2	20
11	5	4	4	4	4	4	3	2	30
12	5	5	4	4	3	3	4	5	33
13	3	3	3	3	3	3	5	5	28
14	5	5	4	4	3	3	5	3	32
15	3	3	3	3	3	3	5	5	28
16	4	4	4	2	4	4	3	3	28
17	4	5	4	4	4	4	4	4	33
18	5	5	4	4	4	4	3	2	31
19	4	4	4	4	4	4	4	5	33
20	4	4	4	4	4	4	5	5	34
21	4	4	4	2	2	2	5	3	26
22	2	2	5	5	2	5	5	5	31
23	4	4	4	4	4	4	3	3	30
24	5	4	4	4	4	2	4	4	31
25	4	4	4	4	4	4	5	4	33
26	4	4	4	2	4	4	3	2	27
27	4	5	4	4	4	4	1	2	28
28	5	5	4	4	4	4	3	2	31
29	4	4	4	4	4	4	4	5	33
30	4	4	4	4	4	4	5	5	34
31	4	4	4	4	4	4	5	3	32
32	4	4	4	4	4	5	5	5	35
33	4	4	4	4	4	4	3	3	30
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	2	2	3	2	25
36	4	4	4	4	4	4	4	5	33
37	4	4	4	4	4	4	5	5	34
38	5	5	5	5	5	5	5	3	38
39	4	2	4	4	2	4	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	3	3	30
41	3	3	3	3	3	3	4	4	26
42	3	3	3	2	3	3	5	4	26
43	4	5	3	3	4	4	3	2	28
44	5	5	4	4	3	3	1	2	27

45	3	3	3	3	3	3	3	2	23
46	3	3	4	3	4	4	4	5	30
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	3	3	4	4	5	3	30
49	4	4	4	3	4	3	5	5	32
50	4	4	4	3	4	3	3	3	28
51	3	3	3	2	3	3	3	3	23
52	4	5	3	3	4	4	4	4	31
53	5	5	4	4	3	3	5	4	33
54	3	3	3	3	3	3	3	2	23
55	3	3	4	3	4	4	1	2	24
56	3	3	3	3	3	3	3	2	23

MOTIVASI KERJA											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28
2	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	41
3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	44
4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32
5	3	3	4	3	4	4	5	5	3	3	37
6	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	46
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
8	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	39
9	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	35
10	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	26
11	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	39
12	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	43
13	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	34
14	5	5	4	4	3	3	5	3	5	5	42
15	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	34
16	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	36
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
18	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	41
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
21	4	4	4	2	2	2	5	3	4	4	34
22	2	2	5	5	2	5	5	5	2	2	35
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
24	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	40
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
26	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	35
27	4	5	4	4	4	4	1	2	4	5	37
28	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	41
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
31	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40

32	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	33
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
37	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
38	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
39	4	2	4	4	2	4	5	5	4	2	36
40	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
41	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
42	3	3	3	2	3	3	5	4	3	3	32
43	4	5	3	3	4	4	3	2	4	5	37
44	5	5	4	4	3	3	1	2	5	5	37
45	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
46	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	36
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	38
49	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	40
50	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	36
51	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
52	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	40
53	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	43
54	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
55	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
56	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	40

LINGKUNGAN KERJA																	JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	45
2	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	61
3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	66
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	55
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
7	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	58
8	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	59
9	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	59
10	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	45
11	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	65
12	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	66
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	50
14	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	66
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
16	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	58
17	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
18	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	70

19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
21	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	50
22	2	2	5	5	2	2	5	5	2	5	2	5	2	2	5	5	56
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
24	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	63
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
26	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	58
27	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
28	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	70
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	62
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	62
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	65
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
35	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	57
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
39	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	2	4	4	2	4	4	57
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	49
42	3	3	3	2	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	2	47
43	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	60
44	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	66
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
46	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	55
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
48	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	59
49	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	60
50	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	58
51	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	45
52	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	61
53	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	3	3	5	5	4	4	68
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
55	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	44
56	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	5	64

KINERJA PEGAWAI							JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	3	3	3	2	3	3	17
2	4	5	3	3	4	4	23
3	5	5	4	4	3	3	24
4	3	3	3	3	3	3	18
5	3	3	4	3	4	4	21
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	3	3	4	4	22
8	4	4	4	3	4	3	22
9	4	4	4	3	4	3	22
10	3	3	3	2	3	3	17
11	5	4	4	4	4	4	25
12	5	5	4	4	3	3	24
13	3	3	3	3	3	3	18
14	5	5	4	4	3	3	24
15	3	3	3	3	3	3	18
16	4	4	4	2	4	4	22
17	4	5	4	4	4	4	25
18	5	5	4	4	4	4	26
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	2	2	2	18
22	2	2	5	5	2	5	21
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	4	4	4	4	2	23
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	2	4	4	22
27	4	5	4	4	4	4	25
28	5	5	4	4	4	4	26
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	5	25
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	2	2	20
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	2	4	4	2	4	20
40	4	4	4	4	4	4	24
41	3	3	3	3	3	3	18
42	3	3	3	2	3	3	17
43	4	5	3	3	4	4	23
44	5	5	4	4	3	3	24

45	3	3	3	3	3	3	18
46	3	3	4	3	4	4	21
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	4	3	3	4	4	22
49	4	4	4	3	4	3	22
50	4	4	4	3	4	3	22
51	3	3	3	2	3	3	17
52	4	5	3	3	4	4	23
53	5	5	4	4	3	3	24
54	3	3	3	3	3	3	18
55	3	3	4	3	4	4	21
56	3	3	3	3	3	3	18

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	22.3929	3.20045	56
Disiplin Kerja	29.8036	4.07395	56
Motivasi Kerja	37.8571	5.01427	56
Lingkungan Kerja	60.0714	8.57662	56

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.967 ^a	.935	.932	.83635	.935	251.132	3	52	.000	2.301
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja										
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.984	3	175.661	251.132	.000 ^b
	Residual	36.373	52	.699		
	Total	563.357	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

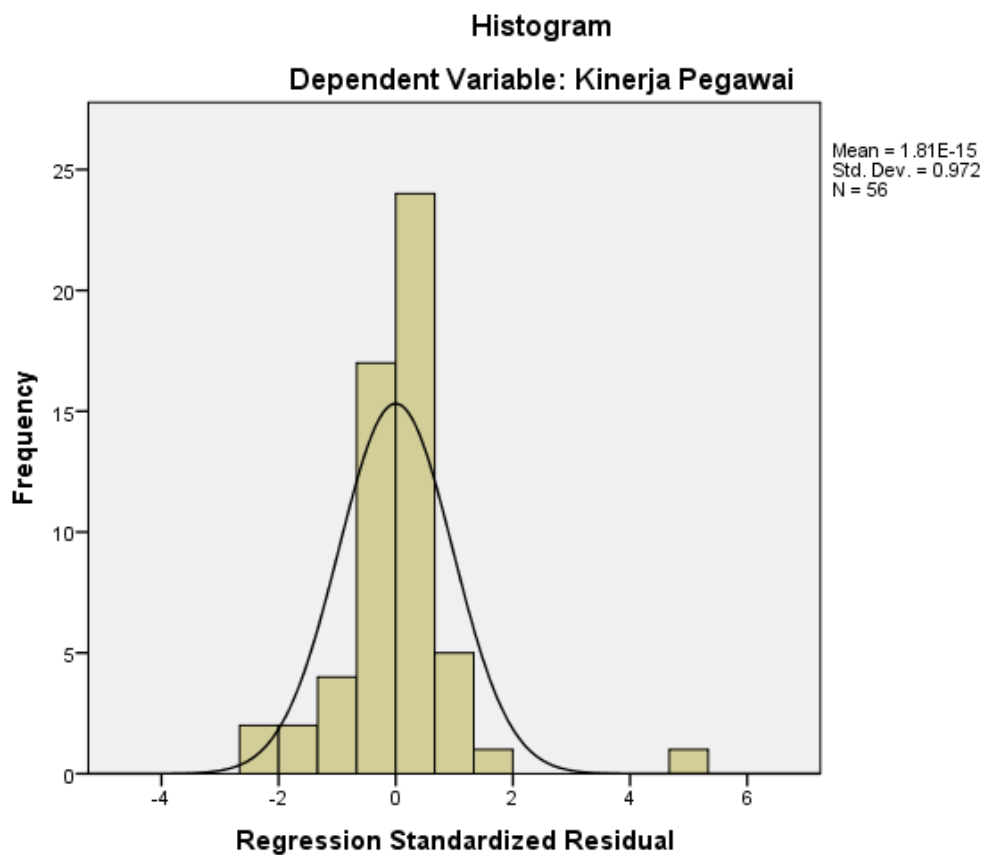
Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	.702			.864		.812	.420	1.032	2.436	
	Disiplin Kerja	.532	.081	.677	6.591	.000	.370	.694	.844	.675	.232	.118	8.500
	Motivasi Kerja	.537	.101	.842	5.305	.000	.741	.334	.870	.593	.187	.149	8.295
	Lingkungan Kerja	.436	.037	1.168	11.676	.000	.361	.511	.939	.851	.411	.124	8.062
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai													

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
1	1	3.983	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.013	17.708	.99	.01	.01	.02
	3	.003	33.736	.01	.30	.00	.34
	4	.001	84.100	.00	.69	.99	.63
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai							

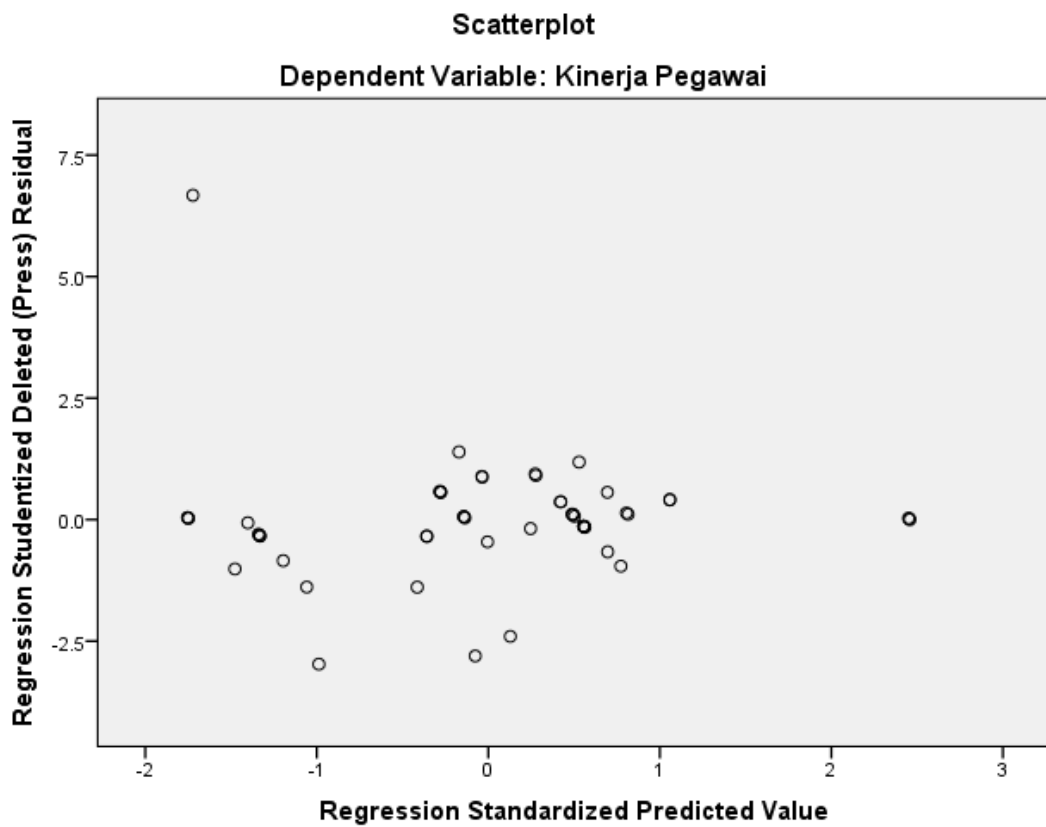
Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Kinerja Pegawai	Predicted Value	Residual
55	4.710	21.00	17.0607	3.93926
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.9647	29.9992	22.3929	3.09541	56
Std. Predicted Value	-1.754	2.457	.000	1.000	56
Standard Error of Predicted Value	.121	.684	.207	.086	56
Adjusted Predicted Value	16.6960	29.9990	22.4421	3.07258	56
Residual	-2.15665	3.93926	.00000	.81322	56
Std. Residual	-2.579	4.710	.000	.972	56
Stud. Residual	-2.774	4.923	-.022	1.053	56
Deleted Residual	-4.03131	4.30405	-.04920	1.01275	56
Stud. Deleted Residual	-2.976	6.673	.001	1.235	56
Mahal. Distance	.170	35.808	2.946	4.882	56
Cook's Distance	.000	3.885	.088	.523	56
Centered Leverage Value	.003	.651	.054	.089	56

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00341110
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.081
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		



Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Disiplin Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.840**	.490**	.518**	.405**	.119	.030	-.037	.608**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.382	.825	.789	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2	Pearson Correlation	.840**	1	.330*	.397**	.502**	.179	-.065	-.080	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.002	.000	.186	.633	.558	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3	Pearson Correlation	.490**	.330*	1	.710**	.345**	.466**	.119	.178	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013		.000	.009	.000	.384	.189	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4	Pearson Correlation	.518**	.397**	.710**	1	.292*	.498**	.190	.262	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.029	.000	.161	.051	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5	Pearson Correlation	.405**	.502**	.345**	.292*	1	.609**	-.044	.056	.565**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.009	.029		.000	.745	.680	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X6	Pearson Correlation	.119	.179	.466**	.498**	.609**	1	.086	.220	.594**
	Sig. (2-tailed)	.382	.186	.000	.000	.000		.530	.103	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X7	Pearson Correlation	.030	-.065	.119	.190	-.044	.086	1	.717**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.825	.633	.384	.161	.745	.530		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X8	Pearson Correlation	-.037	-.080	.178	.262	.056	.220	.717**	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.789	.558	.189	.051	.680	.103	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.608**	.553**	.663**	.741**	.565**	.594**	.553**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

	Sig. (2-tailed)	.789	.769	.022	.008	.789	.588	.060	.029	.000		.058	.000	.789	.769	.022	.008	.004
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X11	Pearson Correlation	.421**	.517**	.334*	.272*	.421**	.491**	.356**	.317*	.793**	.255	1	.611**	.421**	.517**	.334*	.272*	.627**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.012	.043	.001	.000	.007	.017	.000	.058		.000	.001	.000	.012	.043	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X12	Pearson Correlation	.158	.213	.472**	.493**	.158	.193	.490**	.540**	.618**	.581**	.611**	1	.158	.213	.472**	.493**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.245	.115	.000	.000	.245	.154	.000	.000	.000	.000	.000		.245	.115	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X13	Pearson Correlation	1.000**	.835**	.507**	.515**	1.000**	.825**	.496**	.526**	.360**	.037	.421**	.158	1	.835**	.507**	.515**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.789	.001	.245		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X14	Pearson Correlation	.835**	1.000**	.343**	.396**	.835**	.987**	.336*	.404**	.369**	.040	.517**	.213	.835**	1	.343**	.396**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.003	.000	.000	.011	.002	.005	.769	.000	.115	.000		.010	.003	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X15	Pearson Correlation	.507**	.343**	1.000**	.720**	.507**	.346**	.972**	.722**	.288*	.307*	.334*	.472**	.507**	.343**	1	.720**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.032	.022	.012	.000	.000	.010		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X16	Pearson Correlation	.515**	.396**	.720**	1.000**	.515**	.429**	.653**	.950**	.328*	.351**	.272*	.493**	.515**	.396**	.720**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.013	.008	.043	.000	.000	.003	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.823**	.774**	.756**	.800**	.823**	.773**	.730**	.802**	.590**	.383**	.627**	.587**	.823**	.774**	.756**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	16

Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	.840**	.490**	.518**	.405**	.119	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.382	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y2	Pearson Correlation	.840**	1	.330*	.397**	.502**	.179	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.002	.000	.186	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y3	Pearson Correlation	.490**	.330*	1	.710**	.345**	.466**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013		.000	.009	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y4	Pearson Correlation	.518**	.397**	.710**	1	.292*	.498**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.029	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y5	Pearson Correlation	.405**	.502**	.345**	.292*	1	.609**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.009	.029		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y6	Pearson Correlation	.119	.179	.466**	.498**	.609**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.382	.186	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.777**	.758**	.734**	.775**	.714**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	6

KINERJA PEGAWAI							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	14	25.0	25.0	26.8
	Setuju	29	51.8	51.8	78.6
	Sangat setuju	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	14	25.0	25.0	28.6
	Setuju	25	44.6	44.6	73.2
	Sangat setuju	15	26.8	26.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	16	28.6	28.6	28.6
	Setuju	36	64.3	64.3	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	12.5	12.5	12.5
	Kurang setuju	19	33.9	33.9	46.4
	Setuju	26	46.4	46.4	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	16	28.6	28.6	35.7
	Setuju	33	58.9	58.9	94.6
	Sangat setuju	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	20	35.7	35.7	41.1
	Setuju	28	50.0	50.0	91.1
	Sangat setuju	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	14	25.0	25.0	26.8
	Setuju	29	51.8	51.8	78.6
	Sangat setuju	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	14	25.0	25.0	28.6
	Setuju	25	44.6	44.6	73.2
	Sangat setuju	15	26.8	26.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	16	28.6	28.6	28.6
	Setuju	36	64.3	64.3	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	12.5	12.5	12.5
	Kurang setuju	19	33.9	33.9	46.4
	Setuju	26	46.4	46.4	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	16	28.6	28.6	35.7
	Setuju	33	58.9	58.9	94.6
	Sangat setuju	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	20	35.7	35.7	41.1
	Setuju	28	50.0	50.0	91.1
	Sangat setuju	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	18	32.1	32.1	39.3
	Setuju	12	21.4	21.4	60.7
	Sangat setuju	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	15	26.8	26.8	26.8
	Kurang setuju	13	23.2	23.2	50.0
	Setuju	10	17.9	17.9	67.9
	Sangat setuju	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	13	23.2	23.2	25.0
	Setuju	30	53.6	53.6	78.6
	Sangat setuju	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	13	23.2	23.2	26.8
	Setuju	25	44.6	44.6	71.4
	Sangat setuju	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	17	30.4	30.4	30.4
	Setuju	35	62.5	62.5	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	8	14.3	14.3	14.3
	Kurang setuju	18	32.1	32.1	46.4
	Setuju	26	46.4	46.4	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	16	28.6	28.6	35.7
	Setuju	33	58.9	58.9	94.6
	Sangat setuju	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	20	35.7	35.7	41.1
	Setuju	28	50.0	50.0	91.1
	Sangat setuju	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	18	32.1	32.1	37.5
	Setuju	13	23.2	23.2	60.7
	Sangat setuju	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	13	23.2	23.2	23.2
	Kurang setuju	14	25.0	25.0	48.2
	Setuju	11	19.6	19.6	67.9
	Sangat setuju	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	13	23.2	23.2	25.0
	Setuju	30	53.6	53.6	78.6
	Sangat setuju	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	13	23.2	23.2	26.8
	Setuju	25	44.6	44.6	71.4
	Sangat setuju	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA																	
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	13	23.2	23.2	25.0
	Setuju	30	53.6	53.6	78.6
	Sangat setuju	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	13	23.2	23.2	26.8
	Setuju	26	46.4	46.4	73.2
	Sangat setuju	15	26.8	26.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	16	28.6	28.6	28.6
	Setuju	36	64.3	64.3	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	8	14.3	14.3	14.3
	Kurang setuju	17	30.4	30.4	44.6
	Setuju	26	46.4	46.4	91.1
	Sangat setuju	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	13	23.2	23.2	25.0
	Setuju	30	53.6	53.6	78.6
	Sangat setuju	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	13	23.2	23.2	26.8
	Setuju	25	44.6	44.6	71.4
	Sangat setuju	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	17	30.4	30.4	30.4
	Setuju	35	62.5	62.5	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	8	14.3	14.3	14.3
	Kurang setuju	18	32.1	32.1	46.4
	Setuju	26	46.4	46.4	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	20	35.7	35.7	41.1
	Setuju	30	53.6	53.6	94.6
	Sangat setuju	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	22	39.3	39.3	42.9
	Setuju	21	37.5	37.5	80.4
	Sangat setuju	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	17	30.4	30.4	37.5
	Setuju	32	57.1	57.1	94.6
	Sangat setuju	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	20	35.7	35.7	42.9
	Setuju	27	48.2	48.2	91.1
	Sangat setuju	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	13	23.2	23.2	25.0
	Setuju	30	53.6	53.6	78.6
	Sangat setuju	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	13	23.2	23.2	26.8
	Setuju	26	46.4	46.4	73.2
	Sangat setuju	15	26.8	26.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	16	28.6	28.6	28.6
	Setuju	36	64.3	64.3	92.9
	Sangat setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	8	14.3	14.3	14.3
	Kurang setuju	17	30.4	30.4	44.6
	Setuju	26	46.4	46.4	91.1
	Sangat setuju	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	66.1	66.1	66.1
	Perempuan	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	56	100.0	100.0	100.0

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Tahun	4	4.6	4.6	4.6
	4 Tahun	7	8.0	8.0	12.6
	Lebih dari 5 Tahun	76	87.4	87.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	