

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BPJS KETENAGA KERJAAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Muhammad Afdhal Huda
NPM : 1905160606
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 5 Maret 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD AFDHAL HUDA
NPM : 1905160606
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

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

Penguji I

NEL ARIANTY, S.I., M.M

Tim Penguji

Penguji II

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

Pembimbing

MUSLIH, S.E., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MHD. AFDHAL HUDA
N.P.M : 1905160606
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN
KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2024

Pembimbing Skripsi



MUSLIH, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



D. H. LENURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

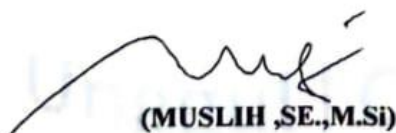
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MHD AFDHAL HUDA
N P M : 1905160606
Dosen Pembimbing : MUSLIH SE.,M.Si
Program Studi : MANEJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGA KERJAAN KOTA MEDAN

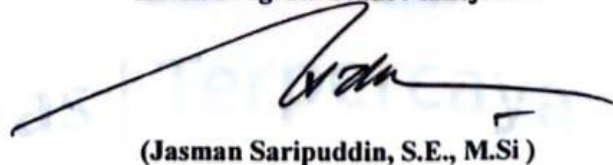
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Uraian jurusan yg ada dan dort	21/6.23	A
Bab 2	- Berapa ml kasa di kasa & Bgg. II	20/6.23	A
Bab 3	- ml kasa kasa & di foto II - ml kasa kasa kasa diganti	20/6.23	A
Daftar Pustaka	di pertail: jago paku hant bera	20/6.23	A
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Ace ml kasa	21/6.23	A

Medan, 2023
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing



(MUSLIH, S.E., M.Si)



(Jasman Saripuddin, 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



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mhd. Afdhal Huda
N.P.M : 1905160606
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan 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



Mhd. Afdhal Huda

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGA KERJAAN KOTA MEDAN

MUHAMMAD AFDHAL HUDA

1905160606

afdhal.huda321@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Populasinya adalah seluruh karyawan dan sampelnya sebanyak 40 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 29.00. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BPJS EMPLOYMENT MEDAN CITY

MUHAMMAD AFDHAL HUDA

1905160606

afdhal.huda321@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

This research aims to determine the influence of the work environment, work discipline and motivation on employee performance at BPJS Employment in Medan City, both partially and simultaneously. This research approach is associative. The population is all employees and the sample is 40 employees. Data collection techniques in this research used interview techniques, documentation studies, observations and questionnaires. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 29.00. The work environment has a positive and insignificant influence on employee performance. Work discipline has a positive and insignificant influence on employee performance. Motivation has a positive and insignificant influence on employee performance. The work environment, work discipline and motivation simultaneously or together have a significant influence on employee performance.

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

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGA KERJAAN KOTA MEDAN**”. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian proposal ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Ir. On Novia Nasbira dan Ibunda tercinta Susilawati yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalani pendidikan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muslih SE.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
9. Bapak Dedek Kurniawan Gultom, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing akademik.
10. Seluruh teman - teman yang telah memberikan bimbingan dan motivasi.
11. Kekasih penulis Annisa Khairina Jasmine yang telah memberikan bantuan saran – saran dan dukungan serta motivasinya.

Akhirnya penulis mengharapkan proposal ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin

Medan, September 2024

Penulis

MUHAMMAD AFDHAL HUDA
1905160606

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	10
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2 Lingkungan Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.1.2.2 Manfaat lingkungan kerja	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3 Disiplin Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.2 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja	25

2.1.4 Motivasi Kerja.....	25
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	25
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja	27
2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	28
2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja	29
2.2 Kerangka Konseptual	31
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.2 Hipotesis.....	35
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.2.1 Kinerja Karyawan	36
3.2.2 Lingkungan Kerja (X1).....	37
3.2.3 Disiplin Kerja (X2)	37
3.2.4 Motivasi Kerja (X3)	38
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.3.1 Tempat Penelitian	38
3.3.2 Waktu Penelitian	39
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.4.1 Populasi	39
3.4.2 Sampel.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Teknik Analisis Data.....	43
3.6.1 Regresi Linear Berganda.....	44
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	44
3.6.2.1 Uji Normalitas	45
3.6.3 Uji Hipotesis	46
3.6.3.1 Uji - t	47

3.6.3.2. Uji F (F-test).....	48
3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square).....	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	51
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	52
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan.....	53
4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1)	54
4.1.3.4 Variabel Disiplin Kerja (X2).....	56
4.1.3.5 Variabel Motivasi (X3)	57
4.2 Analisis Data	59
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	59
4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	63
4.2.3.1 Uji t (Parsial)	63
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	68
4.3 Pembahasan.....	69
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	72
BAB 5 PENUTUP.....	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran.....	74
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja karyawan BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan.....	4
Tabel 1.2 Lingkungan Kerja BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan.....	5
Tabel 1.3 Disiplin Kerja BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan.....	6
Tabel 1.4 Motivasi BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan.....	6
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	38
Tabel 3.4 Indikator Motivasi.....	38
Tabel 3.5 Rincian Waktu Penelitian.....	39
Tabel 3.6 Jumlah Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.....	40
Tabel 3.7 Instrument Skala Likert.....	41
Tabel 4.1 Instrument Skala Likert.....	51
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	53
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)	54
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)	54
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel Motivasi (X3)	56
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.9. Uji Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4.10. Uji t.....	64
Tabel 4.11. Uji f.....	68
Tabel 4.12. Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	32
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	33
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian.....	34
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	45
Gambar 3.2 Pengujian Hipotesis F.....	47
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang, bekerja dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi individu serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu pendekatan dalam mengelola manusia yang berdasarkan prinsip yaitu sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, karenanya keberhasilan suatu perusahaan, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh tutur manusia (M. S. P. Hasibuan, 2019).

Perusahaan harus memperhatikan tentang aspek-aspek yang terjadi dalam Sumber Daya Manusianya. Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan berkualitas dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nila Sari et al., 2019).

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2020).

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya (Sari et al., 2019).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang kinerjanya baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat

mempengaruhi dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja. Kondisi kerja yang tidak memadai akan menyebabkan kinerja karyawan menurun (Nanulaitta, 2018).

Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktivitas instansi. Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang (Eliyanto, 2018). Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja.

Kemajuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh hasil kerja karyawannya saja, namun juga dilihat dari kedisiplinan karyawannya. Disiplin yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam manajemen sumber daya manusia disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya dalam memenuhi tuntutan berbagai pekerjaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Arda, 2017).

Selain faktor disiplin kerja, motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan kepuasan motivasi kerja pegawainya (Hasibuan, 2014).

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri pegawai, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab

pegawai tidak akan terselesaikan (Bismala et al., 2015). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017).

Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota Jl.Kaptan Pattimura No.334 Medan merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertugas untuk mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU. No 24 Tahun 2011. Program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan menyebarkan kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti, karyawan BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kinerja karyawan BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standard yang diinginkan	40%	60%
Karyawan selama menjalankan pekerjaan tidak mengalami kesulitan bekerja sama dengan rekan lainnya	35%	75%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioner online yang disebarakan kepada karyawan BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan ditemukan permasalahan hasil kerja karyawan yang sudah memenuhi standart perusahaan yaitu 40% dan permasalahan lain yaitu hanya 35% karyawan yang tidak mengalami kesulitan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan pada perusahaan BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan kurang baik. Kesadaran kinerja karyawan sangat diperlukan agar hasil kerja karyawan memenuhi standart perusahaan dan menjalankan pekerjaan secara bersama dengan rekan kerja secara baik akan mendorong kinerja karyawan menjadi semakin baik.

Tabel 1.2
Lingkungan Kerja BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Suasana kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin	51%	49%
Terjaganya kebersihan ditempat kerja yang tidak menimbulkan bau tidak sedap	60%	40%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioner online yang disebarakan kepada pegawai BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan ditemukan permasalahan hasil Lingkungan kerja yaitu karyawan yang merasa nyaman hanya berjumlah 51% dan pegawai yang nyaman dengan kebersihan lingkungan hanya 60%. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja pegawai BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan kurang baik.

Tabel 1.3
Disiplin Kerja BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.	45%	55%
Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	40%	60%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioner online yang disebarkan kepada pegawai BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan ditemukan permasalahan hasil Disiplin Kerja yaitu Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan hanya berjumlah 45% dan Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai hanya berjumlah 40%. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pegawai BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan kurang baik. Jika pegawai bisa menyelesaikan tugas tepat waktu dan bisa belajar untuk mengerjakan tugas lainnya maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Tabel 1.4
Motivasi BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Pemimpin atau rekan kerja yang selalu memberi motivasi dan semangat	45%	55%
Sering merasa bosan dengan pekerjaan	40%	60%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioner online yang disebarkan kepada pegawai BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan ditemukan permasalahan hasil motivasi yaitu Pemimpin atau rekan kerja yang selalu memberi motivasi dan semangat hanya berjumlah 45% dan Sering merasa bosan dengan pekerjaan hanya berjumlah 40%. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan kurang baik.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Beberapa karyawan yang masih kurang memenuhi standart perusahaan dalam bekerja cenderung tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja.
- 2) Lingkungan kerja yang berisik dan kebersihan yang belum sepenuhnya terjaga.
- 3) Beberapa pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan belum menguasai beberapa pekerjaan.
- 4) Kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan sehingga para karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan?

- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan?
- 4) Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia.:

- 1) Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap motivasi kerja melalui Kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan, swasta maupun pemerintah, akan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, kelompok atau perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) 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 adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya organisasi secara keseluruhan. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan suatu organisasi tersebut (Ahmadi, 2021).

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2018).

Adapun, menurut (Fahmi, 2017) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun, kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2017).

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan adalah suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Mengukur kinerja seorang karyawan

- 3) Untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tercapai performance yang baik.
- 7) Untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan serta meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
- 8) Untuk Menentukan kriteria, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian tugas (job description).

Sedangkan menurut (Syahyuni et al., 2018) menyimpulkan bahwa Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative standart kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, insentif, yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kasmir, 2018) menyatakan beberapa factor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Faktor kompensasi, merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, ataupun tunjangan lainnya.
- 2) Faktor jenjang karir, merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang.
- 3) Faktor Citra Karyawan, merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut (Erwin & Suhardi, 2020) yaitu :

- 1) Keterampilan dan keahlian, keterampilan adalah sesuatu yang di pelajari dengan teratur hingga akhirnya menjadi panadai atau ahli dibidang yang dipelajari tersebut. Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran.
- 2) Pengetahuan, adalah berbagai gejala yang di temui dan di peroleh manusia melalui pengamatan akal.
- 3) Rancangan kerja, adalah bagian dari proses sedain pekerjaan (job desain) yang memperhatikan operasi kerja yang sebenarnya.
- 4) Motivasi kerja, adalah kemajuan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada dari

dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan social dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

- 5) Kepemimpinan, adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu.
- 6) Motivasi, adalah tingkat kesenangan yang di rasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.
- 7) Loyalitas, sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.
- 8) Komitmen, adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut
- 9) Disiplin kerja, adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Dari pengertian diatas akan terlihat bagaimana kinerja pegawai pada perusahaan, Sehingga, nanti akan diketahui pula apa saja yang menjadi indikator kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kasmir, 2018) adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

- 1) Kualitas (mutu) merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan.

- 3) Waktu (jangka waktu) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 4) Penekanan baya artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah dianggarkan.
- 5) Pengawasan artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.
- 6) Hubungan antar karyawan maksudnya dalma hubungan ini di ukut apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan peranan saling menghargai niat baik dan kerja sama anantara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Menurut (Kartika & Susanta, 2020) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

- 1) Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.
- 2) Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
- 3) Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenar-benarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).

- 4) Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang.
- 6) Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- 7) Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Perusahaan haruslah memperhatikan lingkungan sekitar, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018)

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja

mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya (Elizar & Tanjung, 2018).

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan (Saripuddin, 2015) Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Pima et al., 2014).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja.

2.1.2.2 Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah untuk mengatur naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja. Sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka

perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan (Rahman, 2017).

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan (Saripuddin, 2015). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sidanti, 2015) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1) Tata Ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang di pandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.

2) Penerangan (cahaya)

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang di sertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dengan gangguan fisik lainnya.

3) Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada

pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

4) Pertukaran udara (sirkulasi udara/ventilasi)

Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja.

5) Musik

Dalam menggunakan music sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dapat memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadi kan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

6) Suara (tingkat kebisingan)

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja menurut (Budianto & Kartini, 2015) diantaranya adalah:

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja.
- 2) Temperatur ditempat kerja.
- 3) Kebisingan di tempat kerja.
- 4) Dekorasi di tempat kerja.
- 5) Keamanan di tempat kerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Dari pengertian diatas akan terlihat bagaimana lingkungan kerja pada perusahaan, Sehingga, nanti akan diketahui pula apa saja yang menjadi indikator lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Menurut (Saleh & Utomo, 2018) indikator lingkungan kerja :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Warna dan tata letak/ruang gerak,
- 5) Keamanan dan hubungan karyawan.

Menurut (Yuniar, 2019) indikator lingkungan kerja :

- 1) Lingkungan kerja fisik
 - a) Suhu
 - b) Kebisingan
 - c) Penerangan
 - d) Mutu udara
- 2) Lingkungan kerja non fisik
 - a) Hubungan kerja antar pegawai

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan tentunya akan memperhatikan kedisiplinan karyawannya untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Segala aktivitas kegiatan di perusahaan sangat membutuhkan kedisiplinan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Disiplin adalah

tingkah laku dan kebiasaan seseorang dalam menerapkan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditentukan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018).

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan (Saripuddin & Handayani, 2017).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat

melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen, 2018).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

2.1.3.2 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Bagi karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan dikenakan sanksi, beberapa sanksi bagi pelanggar menurut (Sinambela, 2016) sebagai berikut:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian, pemecatan.

Menurut Mangkunegara, (2013) sanksi pelanggaran disiplin kerja ada 4 yaitu:

- 1) Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai

yang bersangkutan menyadari pelanggaran tersebut dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian pegawai.

2) Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

3) Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4) Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua-muda, tetap diperlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela,2018,hal.356) berpendapat bahwa faktor-faktor disiplin ada lima :

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada standart kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Menurut (Hasibuan, 2016) yaitu :

- 1) Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.
- 3) Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.
- 4) Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

- 5) Pengawasan, Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Dari pengertian diatas akan terlihat bagaimana disiplin kerja pada perusahaan, Sehingga, nanti akan diketahui pula apa saja yang menjadi indikator disiplin kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung & Darmawan, 2022) indikator disiplin adalah:

- 1) Kemampuan dan tujuan.
- 2) Kesejahteraan
- 3) Keadilan dan ketegasan
- 4) Sanksi hukuman
- 5) Sifat teladan pimpinan.
- 6) Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut (Setiayawan, 2017) indicator disiplin adalah :

- 1) Kehadiran
- 2) Tingkat kewaspaan tinggi
- 3) Ketaatan pada peraturan
- 4) Ketaatan pada standar kerja
- 5) Etika kerja

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi disebut juga sebagai pendorong , pendukung atau

kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, kerja maupun dalam aspek kehidupan lainnya (Bismala et al., 2015).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017b)

Selain itu, motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Abrar Muslim et al., 2019).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan

memiliki kinerja yang maksimal dan akan mencapai tujuan perusahaan (Iskandar & Yusnandar, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan sama sekali.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut (Muslim et al., 2019)

Ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
 - 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
 - 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
 - 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan organisasi
 - 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
 - 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
 - 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
1. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
 2. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
 3. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
 4. Meningkatkan efesiensi penggunaan alataltugasnya at dan bahan baku

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang merasa dihargai atau diakui.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal dan akan mencapai tujuan perusahaan (Iskandar & Yusnandar, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wukir, 2013) Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu:

1) Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka.

2) Faktor non keuangan

- a) Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.
- b) Pengakuan/penghargaan: karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
- c) Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.

- d) Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.
- e) Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.
- f) Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

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

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

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Dari pengertian diatas akan terlihat bagaimana motivasi kerja pada perusahaan, Sehingga, nanti akan diketahui pula apa saja yang menjadi indikator motivasi kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mangkunegara, 2017) Adapun indikator motivasi yaitu :

- 1) Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan.
- 3) Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama.
- 5) Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
- 6) Orientasi tugas/sasaran yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.
- 7) Ketekunan yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
- 8) Pemanfaatan waktu yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

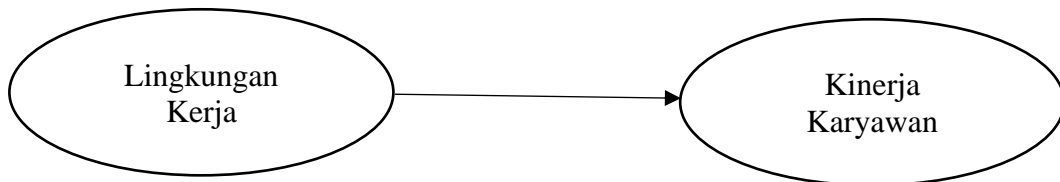
- 1) Penghargaan
- 2) Hubungan sosial
- 3) Kebutuhan Hidup
- 4) Keberhasilan dalam bekerja

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal (Zainul & Taufik, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian (Nanulaitta, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja bagi karyawan, akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

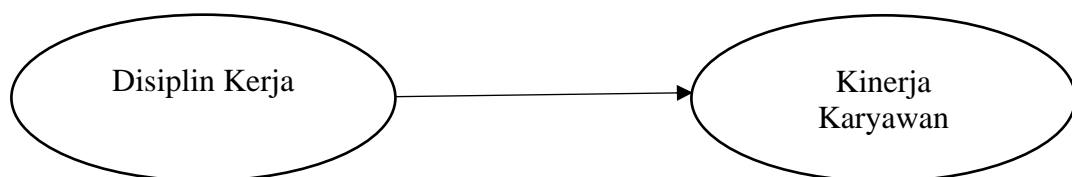
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Untuk mengatur setiap kegiatan karyawan maka diperlukan pendisiplinan. Salah satu

faktor yang menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan ialah disiplin atau tidaknya karyawan tersebut. Disiplin berarti karyawan mampu menaati segala peraturan dan mampu mengontrol dirinya untuk bersikap sesuai peraturan yang ada di perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017)

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Tupti & Arif, 2020) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andi Prayogi et al., 2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Yusnandar & Nefri, 2020) juga menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :



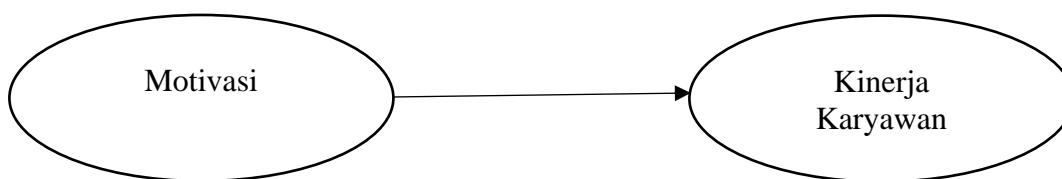
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk

melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. (Rivai,2011) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017a) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Hasibuan & Bahri, 2018) juga menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :



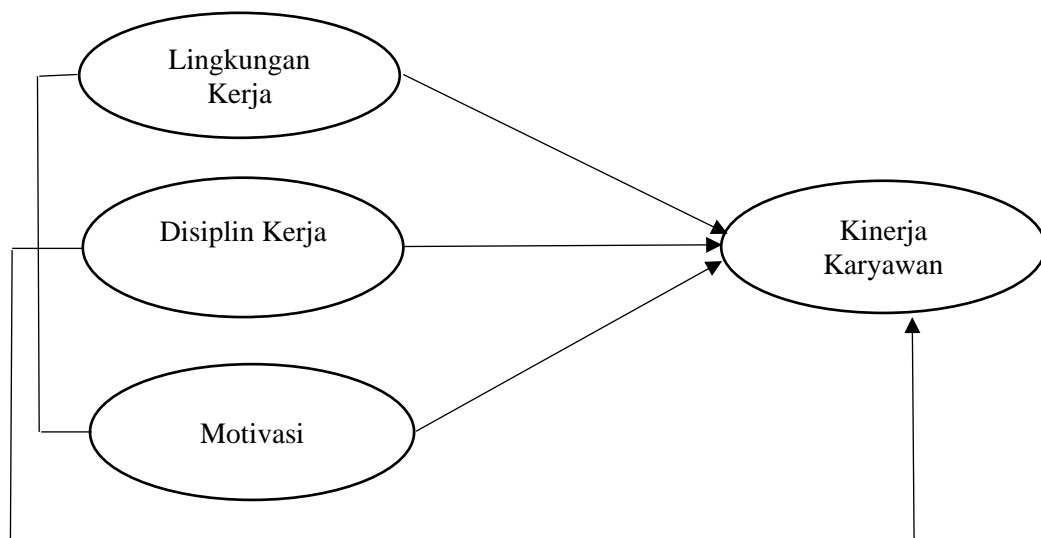
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

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

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Karena para karyawan mendapatkan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja, dan pemberian sanksi atau hukuman kepada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang buruk, maka akan menghasilkan kinerja sumber daya manusia yang baik. Maka dari itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin dalam bekerja. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, oleh sebab itu setiap

perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menumbuhkan rasa disiplin pada diri karyawan guna pencapaian tujuan strategis organisasi.

Dari hasil penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Suprayitno, 2007). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sidanti, 2015) menunjukkan dalam penelitian ini ditemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan.
2. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan.
3. Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan
4. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari lima variabel yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3) sebagai variable bebas, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan assosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

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

3.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan Karyawan. Adapun indikator dalam menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja Karyawan
1	Kualitas (Mutu)
2	Kuantitas (Jumah)
3	Waktu
4	Penekanan biaya
5	Pengawasan
6	Hubungan antar karyawan

Sumber : (Kasmir, 2018)

3.2.2 Lingkungan Kerja (X1)

Variabel bebas (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja. Adapun indikator-indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator Lingkungan Kerja
1	Penerangan
2	Suhu udara
3	Suara bising
4	Warna dan tata letak/ruang gerak
5	Keamanan dan hubungan karyawan

Sumber : (Saleh & Utomo, 2018)

3.2.3 Disiplin Kerja (X2)

Variabel bebas (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Adapun indikator-indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator Disiplin Kerja
1	Kemampuan dan tujuan
2	Kesejahteraan
3	Keadilan dan ketegasan
4	Sanksi hukuman
5	Sifat teladan pimpinan.
6	Hubungan kemanusiaan.

Sumber (Marpaung & Darmawan, 2022)

3.2.4 Motivasi Kerja (X3)

Variabel bebas (X3) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi. Motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan sama sekali. Berikut indikator dari motivasi kerja :

Tabel 3.4
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator Motivasi Kerja
1	Kerja Keras
2	Orientasi Masa depan
3	Tingkat cita – cita Yang Tinggi
4	Orientasi Tugas
5	Usaha Untuk Maju
6	Ketekunan
7	Rekan Kerja Yang dipilih Oleh Para Ahli
8	Pemanfaatan Waktu

Sumber: (Mangkunegara, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini direncanakan pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh penulis mulai dari September 2023-Februari 2024.

Tabel 3.5
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian		■	■																					
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■																	
4	Bimbingan Proposal								■	■	■	■													
5	Seminar Proposal												■												
6	Revisi Proposal													■	■	■									
7	Penyusunan Skripsi																■	■	■	■					
8	Bimbingan Skripsi																				■	■	■	■	
9	Sidang Meja Hijau																								■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan yang berjumlah 40 orang.

Tabel 3.6
Jumlah Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara

Bagian	Jumlah Karyawan
Pimpinan Cabang	1
Penata Madya TI	1
Petugas Pemeriksa	1
Sekretaris	1
Umum Sumber Daya Manusia (SDM)	5
Pemasaran	17
Keuangan	4
Pelayanan	10
Total	40

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Adapun sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teori (Arikunto, 2012) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10 – 15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu sebanyak 40 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau

pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.7
Instrumen Skala Likert

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

Selanjutnya angket yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

a. Tujuann Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Rumusan Statistik Untuk Pengujian Validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

$(\sum y_i)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

c. Kriteria pengujian validitas instrument

1. Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < α 0,05).
2. Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan (Juliandi et al., n.d.). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

a. Tujuan melakukan Uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cronbach Alpha.

b. Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

c. Kriteria pengujian reliabilitas

1. Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai cronbach alpha $< 0,6$ maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah masing-masing variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja

Pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini adalah teknik analisa data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Juliandi et al., n.d.) Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan.

. Secara umum persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

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

Keterangan : Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Motivasi

ϵ = Standart Error

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu melakukan uji lolos kendala linier atau uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model yang terbaik. Jika model merupakan model yang terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan

masalah praktis (Juliandi et al., n.d.) Adapun syarat-syarat yang dilakukan untuk uji asumsi klasik meliputi :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Juliandi et al., n.d.) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

- 1) Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
- 2) Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 3) Uji kolmogorov smirnov Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
 - a) Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
 - b) Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Juliandi et al., n.d.) “Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain”. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik point-point menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas (Juliandi et al., n.d.).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., n.d.)

3.6.3.1 Uji - t

Uji-t bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Iskandar & Hafni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Significance Level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Uji-t dipergunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

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

Keterangan : t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya korelasi

Tahap – tahap :

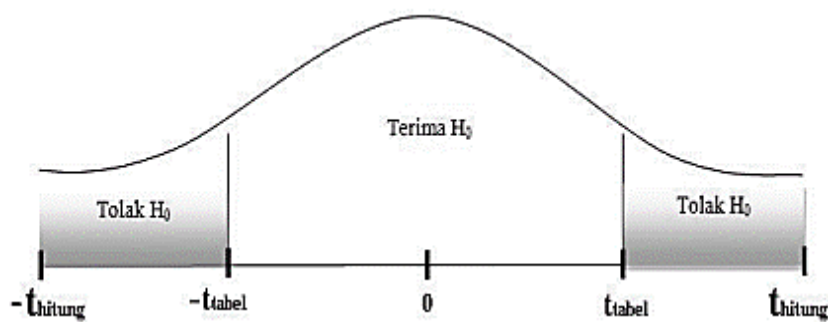
1) Bentuk pengujian

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

2) Kriteria pengambilan keputusan

- a) jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$ maka H_0 diterima.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Pengujian Hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2. Uji F (F-test)

Uji F disebut juga sebagai Uji ANOVA yaitu kegunaan uji F hampir sama dengan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data (Sugiyono, 2012).

Sebuah program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p -value) < 0,005, maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012).

Keterangan : F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien koreksi ganda

K = Jumlah variable independent

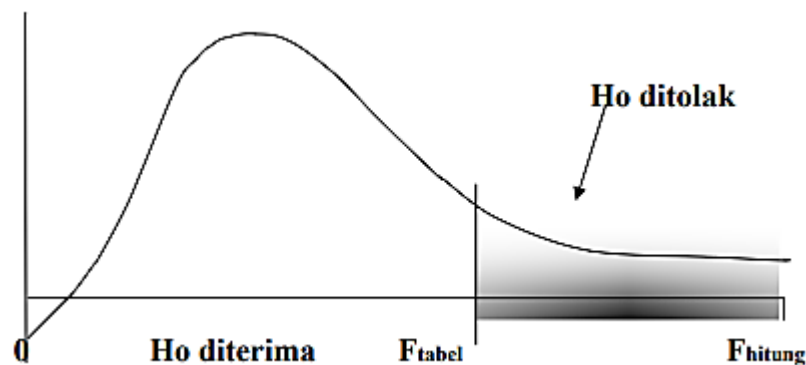
N = Jumlah sampel

Tahap – tahap :

1) Bentuk pengujian

- a) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Pengambilan keputusan
- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
- b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Pengujian hipotesis :



Gambar3.2 Pengujian Hipotesis F

3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

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

(Sugiyono, 2012).

Keterangan : D = Determinasi

R = Nilai korelasi

100% = persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 12 pernyataan untuk variabel Disiplin kerja (X2) dan 14 pernyataan untuk variable motivasi (X3), 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 40 Karyawan BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Instrumen Skala Likert

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

Sumber (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia.

Tabel 4.2
Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
1. Perempuan	22	55%
2. Laki - Laki	18	45%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hampir seluruh karyawan BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan berjenis perempuan yaitu sebanyak 55% dan berjenis kelamin laki - laki yaitu sebanyak 45%.

Tabel 4.3
Data Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
20 – 29	20	50%
30 – 39	14	35%
>40	6	15%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan mayoritas berusia 30 – 39 tahun yaitu sebanyak 50%, sedangkan karyawan yang berusia 20-29 yaitu sebanyak 35% dan karyawan yang berusia >40 tahun yaitu sebanyak 15%. Usia 30-39 tahun tergolong usia muda dan sudah mempunyai pengalaman kerja, sehingga dapat diharapkan mendukung kinerja perusahaan lebih baik lagi.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3).

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.4
Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	62,5%	12	30%	3	7,5%	-	-	-	-	40	100%
2	17	42,5%	14	35%	8	20%	1	2,5%	-	-	40	100%
3	17	42,5%	13	32,5%	10	25%	-	-	-	-	40	100%
4	19	47,5%	18	45%	2	5%	1	2,5%	-	-	40	100%
5	22	55%	10	25%	7	17,5%	1	2,5%	-	-	40	100%
6	19	47,5%	2	5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
7	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
8	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
9	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
10	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
11	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
12	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab 62,5%
2. Dari jawaban mengenai Saya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab 42,5%
3. Dari jawaban mengenai Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan, mayoritas responden menjawab 42,5%
4. Dari jawaban mengenai Saya membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, mayoritas responden menjawab 47,5%
5. Dari jawaban mengenai Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja, mayoritas responden menjawab 55%
6. Dari jawaban mengenai Saya selalu pulang sesuai dengan jam yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab 47,5%

7. Dari jawaban mengenai Atasan saya lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya, mayoritas responden menjawab 47,5%
8. Dari jawaban mengenai Seberapa efisien saya dalam menjalankan unit saya merupakan faktor yang paling penting dalam menilai kinerja saya, mayoritas responden menjawab 52,5%
9. Dari jawaban mengenai Atasan saya selalu mengawasi pekerjaan karyawan dikantor, mayoritas responden menjawab 47,5%
10. Dari jawaban mengenai Atasan saya memberi celah untuk bekerja secara mandiri kepada karyawan, mayoritas responden menjawab 62,5%
11. Dari jawaban mengenai Saya memiliki inisiatif untuk membantu karyawan lain, mayoritas responden menjawab 47,5%
12. Dari jawaban mengenai Saya mampu mendengarkan keluh kesah karyawan lain, mayoritas responden menjawab 52,5%

4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	55%	10	25%	7	17,5%	1	2,5%	-	-	40	100%
2	19	47,5%	2	5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
3	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
4	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
5	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
6	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
7	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
8	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
9	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
10	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Kondisi cahaya dalam ruangan mendukung dalam beraktifitas, mayoritas responden menjawab 55%
2. Dari jawaban mengenai Selalu mengganti lampu didalam ruangan apabila ada yang rusak, mayoritas responden menjawab 47,5%
3. Dari jawaban mengenai Kondisi udara yang sejuk membuat kenyamanan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab 47,5%
4. Dari jawaban mengenai Suhu panas didalam ruangan mengganggu pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 52,5%
5. Dari jawaban mengenai Suara bising dapat mengganggu fokus saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab 47,5%
6. Dari jawaban mengenai Suara didalam ruangan yang kondusif, mayoritas responden menjawab 62,5%
7. Dari jawaban mengenai Warna ruangan yang baik untuk mata, mayoritas responden menjawab 47,5%
8. Dari jawaban mengenai Tata letak ruangan yang mengganggu dalam bergerak, mayoritas responden menjawab 52,5%
9. Dari jawaban mengenai Keamanan karyawan terjamin karena adanya petugas yang menjaga di pos, mayoritas responden menjawab 47,5%
10. Dari jawaban mengenai Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan, mayoritas responden menjawab 62,5%

4.1.3.4 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Disiplin Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	42,5%	13	32,5%	10	25%	-	-	-	-	40	100%
2	19	47,5%	18	45%	2	5%	1	2,5%	-	-	40	100%
3	22	55%	10	25%	7	17,5%	1	2,5%	-	-	40	100%
4	19	47,5%	2	5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
5	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
6	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
7	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
8	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
9	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
10	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
11	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
12	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan saya secara tepat waktu, mayoritas responden menjawab 42,5%
2. Dari jawaban mengenai Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik, mayoritas responden menjawab 45%
3. Dari jawaban mengenai Saya membantu masalah yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab 55%
4. Dari jawaban mengenai Perusahaan memberikan bonus terhadap karyawan yang bekerja dengan sangat baik, mayoritas responden menjawab 47,5%
5. Dari jawaban mengenai Perusahaan memberikan cuti terhadap karyawan yang mendapat musibah, mayoritas responden menjawab 47,5%
6. Dari jawaban mengenai Perusahaan bertindak tegas apabila terdapat karyawan yang lalai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab 52,5%
7. Dari jawaban mengenai Pimpinan memberi hukuman kepada karyawan yang merugikan perusahaan, mayoritas responden menjawab 47,5%

8. Dari jawaban mengenai hukuman diberikan secara adil terhadap semua karyawan dan pimpinan, mayoritas responden menjawab 62,5%
9. Dari jawaban mengenai atasan memberikan arahan kerja yang mudah dipahami, mayoritas responden menjawab 47,5%
10. Dari jawaban mengenai atasan dapat menyampaikan kesalahan kerja dengan baik dan mudah dipahami, mayoritas responden menjawab 52,5%
11. Dari jawaban mengenai saya bergaul dengan semua rekan kerja, mayoritas responden menjawab 47,5%
12. Dari jawaban mengenai saya selalu berbuat baik kepada semua rekan kerja, mayoritas responden menjawab 62,5%

4.1.3.5 Variabel Motivasi (X3)

Tabel 4.7
Angket Skor Untuk Variabel Motivasi (X3)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
2	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
3	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
4	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
5	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
6	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
7	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
8	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
9	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
10	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
11	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
12	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
13	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
14	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya selalu setia terhadap tugas yang diberikan kepada saya sehingga mencapai kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab 47,5%

2. Dari jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap perintah atasan terhadap kinerja saya, mayoritas responden menjawab 52,5%
3. Dari jawaban mengenai Saya berusaha memberikan inovasi untuk kemajuan perusahaan dimasa depan, mayoritas responden menjawab 47,5%
4. Dari jawaban mengenai Saya ikut serta dalam mewujudkan cita – cita perusahaan, mayoritas responden menjawab 62,5%
5. Dari jawaban mengenai Saya selalu jujur dalam bekerja terhadap dana operasional yang perlu dikeluarkan, mayoritas responden menjawab 47,5%
6. Dari jawaban mengenai Saya selalu jujur dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan seperti membuat laporan apa adanya, mayoritas responden menjawab 52,5%
7. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang memberikan dukungan, mayoritas responden menjawab 47,5%
8. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan, mayoritas responden menjawab 62,5%
9. Dari jawaban mengenai Saya aktif memberikan gagasan yang inovatif dalam memajukan perusahaan, mayoritas responden menjawab 47,5%
10. Dari jawaban mengenai Saya selalu bertindak berdasarkan perintah dari atasan, mayoritas responden menjawab 52,5%
11. Dari jawaban mengenai Saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 47,5%
12. Dari jawaban mengenai Saya mampu mengelola waktu dan mengatur prioritas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 62,5%

13. Dari jawaban mengenai Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab 47,5%
14. Dari jawaban mengenai Saya bertanggung jawab terhadap masalah yang saya hadapi bersama, mayoritas responden menjawab 52,5%

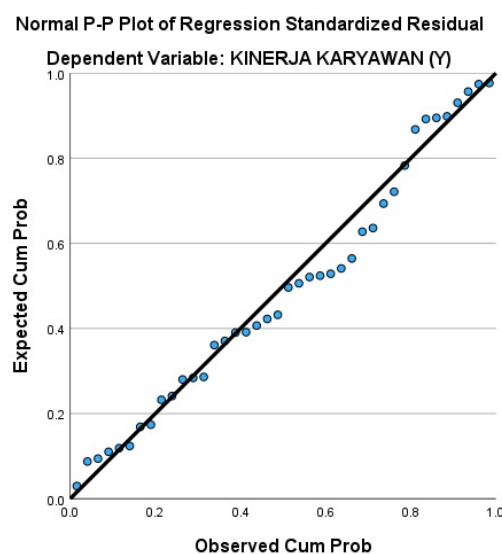
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2019). Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1. *normal probability plots* terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Sehingga dapat disimpulkan bahwa residul terdistribusi secara normal dan model regresi. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearita artinya variabel bebas yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Purnomo, 2017). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance ≥ 0.10 dan nilai VIF < 10 .

Berdasarkan hasil output SPSS, maka besar nilai VIF dan *tolerance value* dapat dilihat pada tabel 4.7. dibawah ini.

Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	35.760	6.807		5.254	<.001		
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.241	.225	.301	1.072	.291	.230	4.342
	DISIPLIN KERJA (X2)	.104	.120	.296	.865	.393	.155	6.453
	MOTIVASI (X3)	.010	.209	.017	.046	.964	.130	7.712

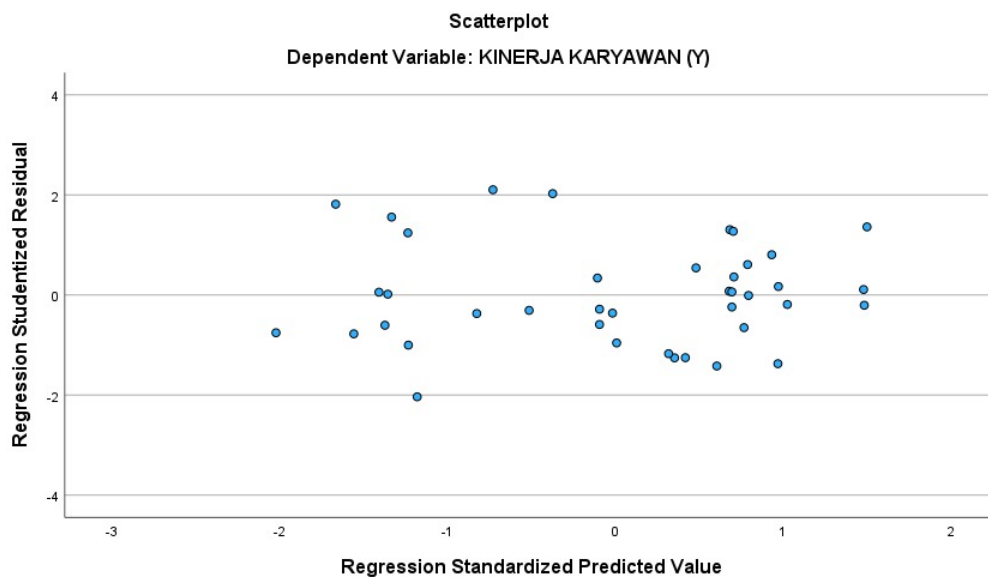
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.6. menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai tolerance ≥ 0.10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi diantara variabel bebas. Dalam hasil perhitungan VIF juga dapat menunjukkan hal yang paling sama, dimana masing-masing variabel nilai bebas dapat memiliki nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Juliandi, 2015). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS maka diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak (random), baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

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

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Motivasi

ϵ = Standart Error

Berikut adalah tabel yang merupakan hasil output SPSS.

Tabel 4.8. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	35.760	6.807		5.254	<.001			
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.241	.225	.301	1.072	.291	.230	4.342	
	DISIPLIN KERJA (X2)	.104	.120	.296	.865	.393	.155	6.453	
	MOTIVASI (X3)	.010	.209	.017	.046	.964	.130	7.712	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

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

$$\text{Kinerja Karyawan} = 35.760 + 0.241 X_1 + 0.104 X_2 + 0.010 X_3 + \epsilon$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 35.760 menunjukkan bahwa bila lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai 35.760.
- b. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0.241 dengan arah positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.241 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.104 dengan arah positif menunjukkan bahwa disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.104 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
- d. Nilai koefisien motivasi sebesar 0.010 dengan arah positif menunjukkan bahwa motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.010 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

Dilakukan untuk menguji apakah variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitungan dengan t tabel atau melihat nilai. (Sugiyono, 2012).

1) Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

- $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

- Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel

4.9. dibawah ini :

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.760	6.807		5.254	<.001		
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.241	.225	.301	1.072	.291	.230	4.342
	DISIPLIN KERJA (X2)	.104	.120	.296	.865	.393	.155	6.453
	MOTIVASI (X3)	.010	.209	.017	.046	.964	.130	7.712

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

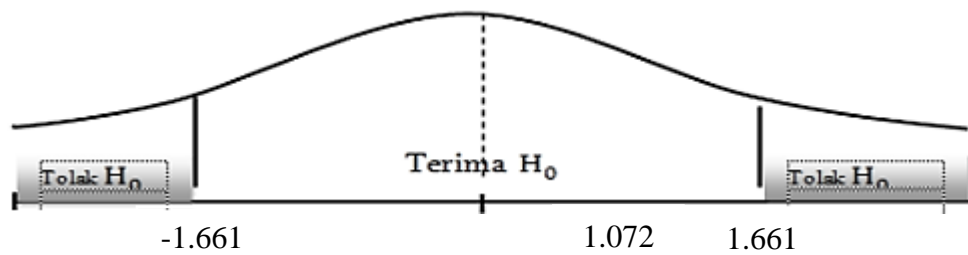
$$t_{hitung} = 1.072$$

$$t_{tabel} = 1.661$$

Kriteria pengambilan keputusan :

1) H_0 diterima jika : $-1.661 < t_{hitung} < 1.661$, pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 90$

2) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.661$ atau $-t_{hitung} < -1.661$ pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 90$



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Lingkungan Kerja)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 1.072 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.661. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1.072 < 1.661$) dengan angka signifikan $0.291 > 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh namun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

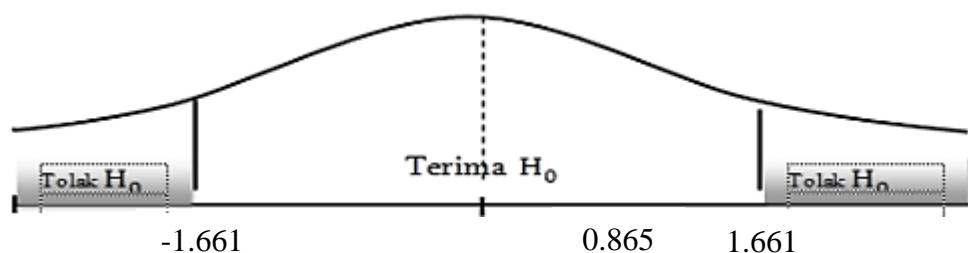
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 0.865$$

$$t_{tabel} = 1.661$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima jika : $-1.661 < t_{hitung} < 1.661$, pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 90$
- 2) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.661$ atau $-t_{hitung} < -1.661$ pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 90$



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Disiplin Kerja)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 0.865 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.661. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.865 < 1.661$) dengan angka signifikan $0.393 > 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh namun tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

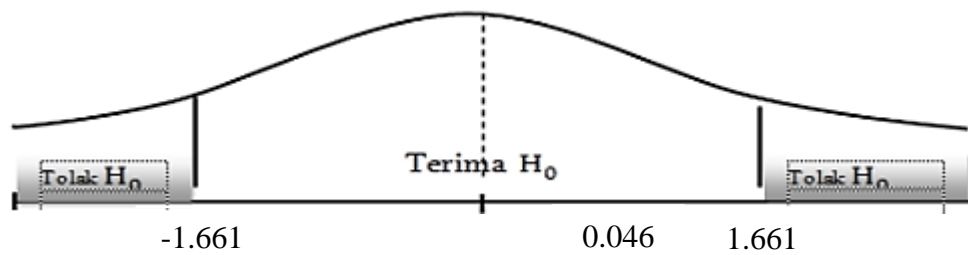
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 0.046$$

$$t_{tabel} = 1.661$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima jika : $-1.661 < t_{hitung} < 1.661$, pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 90$
- 2) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.661$ atau $-t_{hitung} < -1.661$ pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 90$



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Motivasi)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 0.046 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.661. Variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.046 < 1.661$) dengan angka signifikan $0.964 > 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh namun tidak signifikan antara motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F (Simultan)

a. Bentuk Pengujiannya sebagai berikut :

- $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.181	3	72.727	6.371	.001 ^b
	Residual	410.919	36	11.414		
	Total	629.100	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X3), LINGKUNGAN KERJA (X1), DISIPLIN KERJA (X2)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (6.371) > F_{tabel} (2,70)$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Sugiyono, 2012) koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen.cara lain untuk melihat kesesuaian modeln regresi linear yaitu dengan mengukur kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11 . dibawah ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.589 ^a	.347	.292	3.379	1.735

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X3), LINGKUNGAN KERJA (X1), DISIPLIN KERJA (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11. diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.589 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 58,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 58,9%, sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 58,9\% = 41,1\%$) yang telah dipengaruhi oleh faktor lain yang belum mampu menjelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan, dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 1.072 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.661. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1.072 < 1.661$) dengan angka signifikan $0.291 > 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh namun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan

tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal (Zainul & Taufik, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian (Nanulaitta, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja bagi karyawan, akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 0.865 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.661. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.865 < 1.661$) dengan angka signifikan $0.393 > 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh namun tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Untuk mengatur setiap kegiatan karyawan maka diperlukan pendisiplinan. Salah satu faktor yang menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan ialah disiplin atau tidaknya karyawan tersebut. Disiplin berarti karyawan mampu menaati segala

peraturan dan mampu mengontrol dirinya untuk bersikap sesuai peraturan yang ada di perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017)

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Tupti & Arif, 2020) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andi Prayogi et al., 2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Yusnandar & Nefri, 2020) juga menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 0.046 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.661. Variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.046 < 1.661$) dengan angka signifikan $0.964 > 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh namun tidak signifikan antara motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk

melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. (Rivai,2011) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017a) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Hasibuan & Bahri, 2018) juga menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (6,371) > F_{tabel} (2,70)$ dengan tingkat signifikasi 0.001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dar 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Karena para karyawan mendapatkan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja, dan pemberian sanksi atau hukuman kepada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang buruk, maka akan menghasilkan kinerja sumber daya manusia yang baik. Maka dari itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin dalam bekerja. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, oleh sebab itu setiap perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan

dan menumbuhkan rasa disiplin pada diri karyawan guna pencapaian tujuan strategis organisasi.

Dari hasil penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Suprayitno, 2007). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sidanti, 2015) menunjukkan dalam penelitian ini ditemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada perusahaan agar memperhatikan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada perusahaan agar memperhatikan disiplin kerja yang dialami oleh karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada perusahaan agar memperhatikan motivasi yang dialami oleh karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan.

4. Penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel bebas yang di ukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya penelitian di lakukan dengan menambahkan variabel lain seperti pelatihan, pengembangan karir atau dapat juga mengembangkan indikator-indikator dari variabel yang di gunakan dalam penelitian ini sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian tentang kinerja karyawan di suatu perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 40 karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Asbari, M., Tampil Purba, J., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional Enhance Readiness for Change and Employee Performance: Transformational versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bismala, L., & Sembiring, R. (2024). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Employee Engagement Mediation, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 751–762.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA* 8(3), 144–153.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2019). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1). 99-110.
- Jufrizen. J. (2016). Efek Mediasi kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-18).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen. J., (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1(1), 405-424.
- Jufrizen, J., Arianty, N., Tanjung, H., Astuti, R., & Bahagia, R. (2024). *Manajemen SDM : Menunjang Pencapaian Tujuan Organisasi*. Perdana Mulya Sarana.

- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2). 841-856.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, Structural equation model based partial least square (SEM_PLS): Menggunakan Smart PLS). 16–17.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. 1 (1),

- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Ilmu Budidaya Tanaman*, 2(1), 110-121.
- Kartika, W., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 9(2), 32-40.
- Kirana, K. C., Septyarini, E., & Fitriani, M. (2022). Pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 660-670.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 1(5), 740–751.
- Lesmana, M. T., & Farisi, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2).
- Lesmana, M. T., & Prayogi, M. A. (2021). *The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees*.
- Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.

- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6 (1), 21–32.
- Mulyana, A., Rony Marsiana Suhendi, dan, & Ekonomi Universitas Galuh, F. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis), *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). 43-55.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-219.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Pima, N., Bambang, R., Prasetya, S. A., Kunci, K., Lingkungan, :, Fisik, K., Kerja, L., Fisik, N., & Karyawan, K. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/ 8(2), 19-27.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1). 665-669
- Prihanto, Y. S., & Prayekti. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengrajin Batik Di Sentra Batik Giriloyo Yogyakarta. In *Jurnal Manajemen* 8(1). 12-29.

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(21). 116-127.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3(2), 1-20.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA* 9(1), 44-53.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2). 78-92.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.
- Suharsono, A., & Suci, R. P. (2019). Hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual. In *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1). 56-78.
- Syahyuni, D., & Widya, J. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 34-56.

- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. In *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences* 1(1), 120-134.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Wulandari, & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* 2(1). 121-134.
- Yuniar, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bpprd Di Kabupaten Lampung Tengah. In *Jurnal Simplex* 2(1). 32-44.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.

MOTIVASI (X3)										
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	3	3	4	5	3	3	2	3	2	5
4	3	3	5	2	5	4	2	3	4	2
5	5	5	3	4	5	4	2	2	3	3
6	4	4	5	3	4	3	2	2	1	2
7	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3
8	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3
9	4	3	4	4	4	3	2	1	2	2
10	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2
11	4	3	4	4	4	3	2	2	2	1
12	4	5	5	4	4	3	1	3	2	3
13	4	4	3	4	3	3	1	2	2	2
14	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2
15	5	3	4	4	5	4	5	4	3	3
16	4	2	5	4	3	3	5	4	3	3
17	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5
18	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4
19	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5
20	5	4	3	5	5	5	3	4	5	4
21	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
22	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
23	5	4	4	5	3	1	4	3	4	3
24	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5
25	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
29	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
30	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4
31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
32	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
33	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
37	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4

X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	TOTAL
3	5	5	5	48
5	4	5	5	49
2	3	2	5	33
2	3	4	2	33
2	2	3	3	36
2	2	1	2	30
2	2	3	3	31
2	2	2	3	31
2	1	2	2	29
2	2	2	2	28
2	2	2	1	29
1	3	2	3	34
1	2	2	2	28
2	2	2	2	26
5	4	3	3	40
5	4	3	3	36
3	4	5	5	42
3	4	4	4	42
4	3	4	5	42
3	4	5	4	43
4	4	5	4	46
4	5	5	5	47
4	3	4	3	36
3	5	4	5	45
4	5	3	4	45
5	5	5	5	50
4	4	4	4	40
4	5	4	5	45
5	4	5	4	45
5	4	5	4	45
5	5	5	5	47
5	4	5	4	45
4	5	4	5	45
4	4	4	4	40
5	5	5	5	50
5	4	5	4	45
4	5	4	5	45
5	5	5	5	50
4	4	4	4	40
4	4	4	4	46

