

**PENGARUH LINGKUNGAN DISIPLIN, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUM BULOG  
KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA**

**TUGAS AKHIR**

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



**Oleh :**

**Nama : NURMAYANI**  
**NPM : 18051600247**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

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



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

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 30 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NURMAYANI  
NPM : 1805160247  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konseptansi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA

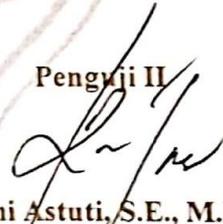
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

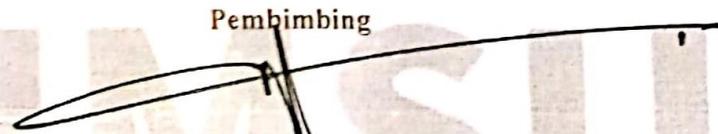
Penguji I

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

Penguji II

  
Rini Astuti, S.E., M.M

Pembimbing

  
Willy Yusnandar, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

  
Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris

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



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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : NURMAYANI  
N.P.M : 1805160247  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUM BULOG  
KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas Akhir

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

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Nurmayani  
NPM : 1805160247  
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E., M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	ABSTRACT / ABSTRAK	1/24/08	
Bab 2	TEORI TEORI DAN JURNAL DOSEN FEB UMSU.	1/24/08	
Bab 3	HUBUNGAN MASING2 VARIABEL.	05/24/08	
Bab 4	HASIL PENELITIAN.	05/24/08	
Bab 5	KESIMPULAN & KETERBATASAN PENELITIAN.	12/24/08	
Daftar Pustaka	MENDELEY.	12/24/08	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC TUGAS SIDANG MEJA HIJAU.	20/24/08	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, Agustus 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Willy Yusnandar, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR**



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

**Nama : Nurmayani**  
**NPM : 1805160247**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara”** 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**



**Nurmayani**

## ABSTRAK

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA

NURMAYANI  
1805160247

Email: nurmayaninh01@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja disiplin, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara, ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara. Ada pengaruh yang signifikan antara, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara. Nilai R Square diketahui adalah 0,314 atau 31,4% menunjukkan sekitar 31,4% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ). Sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF PERUM BULOG EMPLOYEES NORTH SUMATRA REGIONAL OFFICE**

**NURMAYANI**

**1805160247**

**Email: nurmayaninh01@gmail.com**

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of the work environment on employee performance, to determine and analyze the influence of work discipline on employee performance, to determine and analyze the influence of motivation on employee performance and to determine and analyze the influence of work discipline on employee performance, and motivation. together on the performance of employees at Perum Bulog North Sumatra Regional Office. This research uses a quantitative approach. Meanwhile, the analysis technique used is a multiple linear analysis technique. The research results show that there is a significant influence between the work environment on performance at the Perum Bulog North Sumatra Regional Office, there is a significant influence between Work Discipline on the Performance of Perum Bulog employees at the North Sumatra Regional Office. There is a significant influence between Motivation on Performance at Perum Bulog North Sumatra Regional Office. There is a significant influence between, Work Environment, Work Discipline and Motivation on the Performance of Perum Bulog Employees in the North Sumatra Regional Office. The R Square value is known to be 0.314 or 31.4%, indicating that around 31.4% of the Performance variable (Y) is influenced by Work Discipline (X1), Work Environment (X2) and Incentives (X3). The remaining 34.2% is influenced by variables not examined in this study.

**Keywords: Work Environment, Work Discipline, Motivation and Performance**

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan anugerahnya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara**” yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari bimbingan, nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Suprianto dan Ibunda Desi Aries Sandi yang telah memberikan kasih sayang, serta do'a restu sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan penulisan tugas akhir ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., MM., M.Si, CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Willy Yusnandar,SE.,M.Si selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan tugas akhir ini.
6. Ibu Dilla Selviana selaku SDM dan Hukum Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
8. Seluruh Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.
9. Sahabat-sahabat penulis beserta seluruh teman-teman Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Dengan selesainya penyusunan tugas akhir ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat yang baik, serta menjadi arahan dalam perjalanan pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini masih jauh dari sempurna, maka penulis sangat berterimakasih apabila diantara pembaca ada yang memberikan saran atau kritik yang membangun guna memperluas wawasan penulis sebagai proses pembelajaran diri.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Agustus 2024  
Penulis

**NURMAYANI**  
**1805160247**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>ATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	8
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	11
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai .....	14
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	20
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	20
2.1.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja .....	21
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.1.3 Disiplin Kerja.....	18
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.1.3.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja .....	19
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja .....	23
2.1.4 Motivasi .....	24
2.1.4.1 Pengertian Motivasi .....	24
2.1.4.2 Manfaat Motivasi .....	25
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi...	27
2.1.4.4 Indikator Motivasi.....	29
2.2 Kerangka Konseptual.....	31
2.3 Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....	<b>36</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Definisi Operasional .....	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
3.4 Populasi dan Sampel .....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6 Teknik Analisis Data.....	42

<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>68</b>
	4.1 Hasil Penelitian .....	68
	4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian .....	68
	4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda .....	78
	4.1.3 Pengujian asumsi Klasik .....	80
	a. Normalitas .....	80
	b. Multikolinearitas.....	81
	c. Heterokedastisitas.....	82
	4.1.4 Uji t .....	84
	4.1.5 Uji F .....	87
	4.1.6 Uji Determinasi .....	88
	4.2 Pembahasan .....	88
<b>BAB 5</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>94</b>
	5.1 Kesimpulan.....	94
	5.2 Saran.....	95
	5.3 Keterbatasan Penelitian .....	96

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	51
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 3.2 Indikator Disiplin.....	52
Tabel 3.4 Indikator Motoivasi.....	52
Tabel 3.5 Waktu Penelitian.....	53
Tabel 3.7 Skala Likert.....	56
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	58
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	58
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi ( $X_3$ ).....	59
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y).....	59
Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ dan Y.....	60
Tabel. 4.1. Skala Likert .....	68
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	70
Tabel. 4.5 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	70
Tabel. 4.6 Skor Angket untuk Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	73
Tabel. 4.7 Skor Angket untuk Variabel Motivasi ( $X_3$ ) .....	75
Tabel. 4.8 Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y) .....	76
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda .....	79
Tabel 4.10 Multikolinearitas .....	83
Tabel 4.11 Uji t .....	85
Tabel 4.12. Uji F.....	87
Tabel 4.13 Uji Determinasi.....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2-1 Pengaruh Lingkungan terhadap dengan Kinerja.....	44
Gambar 2-2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	45
Gambar 2-3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	47
Gambar 2.4 Kerangka/ Konseptual Penelitian .....	48
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian X terhadap Y .....	65
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	66
Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot) .....	81
Gambar 4.2 Normalitas (Histogram).....	82
Gambar. 4.3. Multikolinearitas .....	84
Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	85
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja.....	86
Gambar 4.6 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	86

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat Ia bekerja, Ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentu akan menghasilkan hasil yang terbaik untuk organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2013).

Manajemen kinerja merupakan serangkaian kegiatan dari penerapan fungsi-fungsi manajemen mengenai kinerja karyawan. Tujuan dari manajemen kinerja ini adalah untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Manajemen kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Manajemen kinerja menghasilkan penilaian kinerja bagi karyawan. Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal peninjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Sistem tersebut memberi peluang kepada para karyawan untuk memanfaatkan kelebihan-kelebihan mereka dan mengatasi kekurangan-kekurangan yang teridentifikasi dan dengan demikian membantu mereka menjadi karyawan yang lebih puas dan produktif.

Penilaian kinerja sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan kinerja suatu organisasi. Perusahaan yang berkembang dan maju adalah perusahaan dengan kinerja yang baik dari karyawannya dan sebaliknya perusahaan yang sulit berkembang dan tertinggal adalah perusahaan yang kinerjanya kurang baik dari karyawannya karena karyawan adalah pelaksana kegiatan organisasi atau perusahaan.

Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja, (Nawawi, 2015). Sedangkan menurut (Mulyono, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem upah/insentif/imbalan, penetapan tujuan, rekrutmen dan seleksi, program latihan, motivasi, disiplin dan pengembangan, penilain prestasi kerja dan menentukan promosi.

Dalam penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja. Lingkungan kerja di Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara peneliti mengetahui dari observasi awal,

dalam kondisi keamanan kantor sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, mewajibkan bagi pegawai yang menggunakan sepeda motor diwajibkan memakai helm ketika memasuki area parkir guna ketertiban. Permasalahan lingkungan kerja di kantor dinas adalah lingkungan kerja yaitu belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai.

Pentingnya sikap disiplin kerja ini agar kinerja dari masing-masing pegawai dapat meningkat. Disiplin kerja akan memelihara sikap mental dan watak pegawai untuk semakin menyadari atau memahami tugas dan tanggung jawab yang ada didalam perusahaan. Disiplin kerja suatu perusahaan sangat dibutuhkan karna hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan perusahaan. Menurut (Rivai, 2013), disiplin kerja adalah salah satu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Secara psikologis menunjukkan bahwa kinerja seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Motivasi pada diri Pegawai mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Motivasi harus dilakukan

pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014).

Permasalahan pada kinerja dapat dilihat dari masih kurang fokus terhadap tugas yang diberikan, hal ini ditandai pegawai berulang kali menanyakan bagaimana proses penyelesaian tugas tersebut kepada atasannya sehingga tugas tersebut tidak selesai tepat pada waktunya.

Fenomena mengenai disiplin kerja pegawai peneliti melihat adanya pegawai semangat dan gairah kerjanya menurun, hal ini ditandai dengan seringnya pegawai datang terlambat, hal tersebut dapat mengganggu produktifitas perusahaan karena pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, hal ini ditandai juga karena perusahaan kurang bertindak terhadap pegawai yang suka bermalas-malasan dalam bekerja.

Permasalahan yang didapat dalam hal motivasi kerja yaitu masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya menurun, seperti menunda-nunda pekerjaan dan hasil kerja yang tidak maksimal. Dalam indikator prestasi kerja pegawai kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan prestasi kerja pegawai. Padahal pegawai telah di motivasi dengan berbagai hal seperti: adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun outbound untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan diakui dan dihargai, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan SDM para pegawai dan lain lain.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kinerja pegawai akan tugasnya masing-masing, hal ini ditandai pegawai berulang kali menanyakan bagaimana proses penyelesaian tugas tersebut kepada atasannya sehingga tugas tersebut tidak selesai tepat pada waktunya.
2. Lingkungan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai.
3. Kurangnya disiplin kerja pegawai yang ditandai dengan masih adanya karyawan yang terlambat
4. Kurangnya motivasi kerja pegawai, hal ini ditandai dengan masih adanya karyawan yang menunda nunda pekerjaan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Permasalahan ini dibatasi pada lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara?
4. Apakah disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan pada adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai

#### b. Bagi Perusahaan

Referensi bagi Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara dan Organisasi lainnya. Khususnya dalam penerapan lingkungan kerja, disiplin, motivasi dan kinerja pegawai sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih ditingkatkan agar menciptakan perusahaan yang lebih baik lagi.

#### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014).

Secara garis besar, 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.

Menurut (Tika, 2017) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi

tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut (Tika, 2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2014):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut (Wirawan, 2014) secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

- 1) Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimensi kinerja karyawan diatas yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konstruk yang akan diteliti. Setelah menentukan dimensi kinerja, selanjutnya menentukan indikator yang sesuai dengan keadaan objek penelitian.

Sebagai organisasi yang melayani masyarakat, kepuasan konsumen tentu harus diutamakan. Kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan konsumen setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya. Kepuasan konsumen merupakan perasaan senang/kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara prestasi/produk yang dirasakan dari yang diharapkan.

### 2.1.1.2 Jenis Kinerja

Menurut (Prawirosentono, 2012) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1) Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

2) Kinerja operasi (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misi perusahaan.

3) Kinerja strategi (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

Menurut (Wibowo, 2014), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
  - a) Target kerja

- b) Kualitas kerja
  - c) Tanggung jawab
  - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
    - a) Komunikasi
    - b) Persahabatan
  - 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
    - a) Pemimpin
    - b) Duta perusahaan

#### **2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Mahmudi, 2015) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,
- 3) Faktor tim, faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Sedangkan menurut (M. Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain disampaikan (Wirawan, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Tika, 2017) sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

## 2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

## 3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

## 4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya perkerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut (Affandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan

umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai

pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Adapun menurut (Sutrisno, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Sunyoto, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Sedangkan menurut (Simanjuntak, 2011) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan dari terori diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat serta menyangkut bagian komponn yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas kerja yang nantinya akan mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

### **2.1.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Menurut (Sedarmayanti, 2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diatas:

- 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu

diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

#### 2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

#### 3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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

sesak nafas, dan tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

#### 5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

#### 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas(meter/detik) dan frekuensi getarnya(getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tiak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

#### 7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-

bau yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9) Dekorasi di Tempat Kerja

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

#### 10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11) Keamanan di Tempat Kerja

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

karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Menurut (Nitisemito, 2014) hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat–alat yang tepat.

2) Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3) Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4) Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5) Jaminan Terhadap Keamanan.

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6) Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7) Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

### **2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Sunyoto, 2014) mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu:

- 1) Hubungan Karyawan
- 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
- 3) Peraturan Kerja
- 4) Penerangan
- 5) Sirkulasi Udara
- 6) Keamanan

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diatas:

1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

## 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan itu dapat meningkatkan prtoduktivitas kerja.

## 3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

## 4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termsuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

### 5) Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepegapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

### 6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Menurut (S. P. Robbins, 2014) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu :

#### 1) Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

## 2) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

## 3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

## 4) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

## 5) Keamanan di tempat kerja.

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

Oleh karena itu faktor kewanalaan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya.

Disiplin 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, 2014).

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (M. Hasibuan, 2014)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang

diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2013). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014).

Disiplin dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Fathoni, 2015).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut (Sutrisno, 2018) Faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

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

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan.

Menurut (M. Hasibuan, 2014) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan

kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladanan Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
- 3) Balas Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.
- 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
- 5) Lingkungan Kerja melekat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan Lingkungan Kerja melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi

perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan kinerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan Lingkungan Kerja dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

- 6) Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.
- 7) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan

kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

- 8) Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta human relationship yang baik dan harmonis diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan susasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan.

### **2.1.3.3 Indikator-indikator Disiplin**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Menurut (Agustini, 2013), diantaranya:

- 1) Tingkat Kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata Cara Kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran Bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut (Sutrisno, 2018) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## **2.1.4 Motivasi**

### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah Suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor intrinsic maupun extrinsic yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (Tujuan). Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Menurut (Siagian, 2013) mengemukakan Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya,

kepentingan kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Menurut (Manullang, 2014) mengemukakan motivasi adalah Sebagai faktor yang mendorong orang, untuk bertindak dengan cara tertentu. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses usaha yang terus menerus dilakukan dalam diri karyawan agar mudah mencapai tujuan dan keberhasilan demi kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan yang diinginkan.

#### **2.1.4.2 Manfaat Motivasi**

Manfaat manusia secara singkat disatu pihak pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Motivasi kerja dapat memberi energy yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan keinginan bersama, Menuurut (Siswanto, 2013).

Motivasi menurut (Sunyoto, 2014) adalah sebagai berikut:

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
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Menurut (Munandar, 2013) menjelaskan tentang manfaat motivasi kerja adalah:

1. Meningkatkan kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

### 3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

### 4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

### 5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Manurut Wibowo (2014:p.124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.
  - a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.

- b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
  - c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
- a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
  - b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
  - c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
- a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
  - b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

Sedangkan menurut (Siagian, 2013) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

#### **2.1.4.4 Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan (Mangkunegara, 2013) adalah:

1. Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu memiliki ambisi yang baik.

4. Orientasi tugas/sasaran

Yaitu didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya.

5. Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

6. Ketekunan

Yaitu didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli

Yaitu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8. Pemanfaatan waktu

Yaitu waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut (Uno, 2019) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3) Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Setiap penelitian memerlukan kejelasan titik tolak atau landasan berfikir dalam memecahkan atau menyoroti masalahnya. Untuk itu, perlu disusun sebuah kerangka teori yang memuat pikiran yang menggambarkan dari sudut mana penelitian akan disoroti (Rusiadi, 2014).

### **2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja**

Lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Edy Sutrisno (2013 hal. 118) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu, pekerjaan,

kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasrudy Tanjung, 2018) menyimpulkan ”terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.” Yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dalam variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Bahri, 2019), (Andriany, 2019), (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019) dan (Saripuddin, 2017), (Nabawi, 2019), (Tanjung, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2-1**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

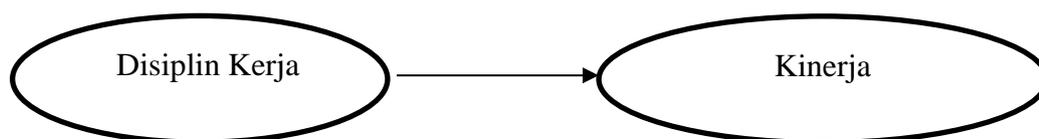
### **2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja**

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap

karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2018).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, S., Afandi, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.



**Gambar 2-2**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

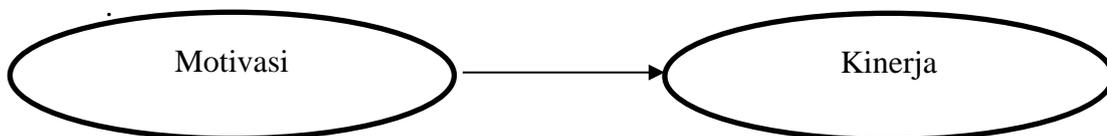
#### **2.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi

diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasi karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.



**Gambar 2-3**  
**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

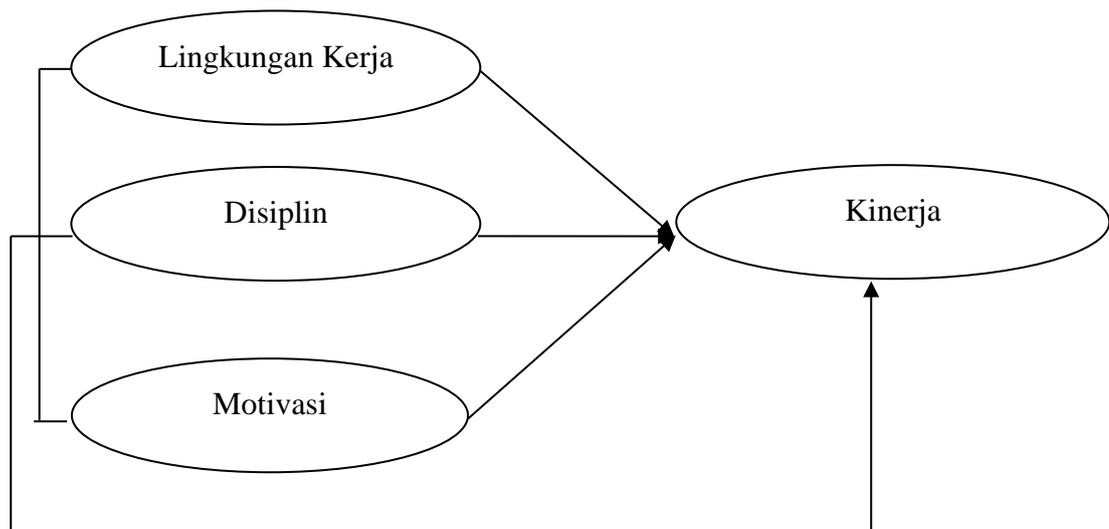
#### **2.2.4 Pengaruh Disiplin, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja**

Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian (Nasution & Lesmana, 2018a) bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di PT. Citra Robin Sarana Medan.

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan diatas, maka model pemikiran teoritis yang dikembangkan pada penelitian ini terlihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 2.4 Kerangka/ Konseptual Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi, 2014). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Pengaruh moptivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara
4. Ada pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Menurut (Sugiyono, 2015) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah:

##### **3.2.1 Kinerja (Y)**

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Adapun Indikator Kinerja sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja**

<b>NO</b>	<b>Indikator</b>
1	Kuantitas hasil kerja
2	Kualitas hasil kerja
3	Efesiensi dalam melaksanakan tugas
4	Disiplin kerja
5	Inisiatif
6	Ketelitian
7	Kepemimpinan
8	Kejujuran
9	Kreativitas

Sumber: (Affandi, 2018)

### 3.2.2 Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat serta menyangkut bagian komponn yang sangat penting didalam pegawai melakukan aktivitas kerja yang nantinya akan mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

**Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>
1	Hubungan Karyawan
2	Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
3	Peraturan Kerja
4	Penerangan
5	Sirkulasi Udara
6	Keamanan

Sumber: (Sunnyoto, 2014)

### 3.2.3 Disiplin ( $X_1$ )

Disiplin kerja adalah prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku,

dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

**Tabel 3.3 Indikator Disiplin**

NO	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Tata Cara Kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran Bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber:(Agustini, 2013)

### 3.2.4 Motivasi ( $X_2$ )

Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

**Tabel 3.4 Indikator Motoivasi**

No	Indikator Motivasi
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas/sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli
8	Pemanfaatan waktu

Sumber: (Sunyoto, 2014)

## 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat

Dalam melakukan penelitian penulis langsung mengadakan penelitian ke tempat objek penelitian yaitu Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara Yang beralamat Jl. Gatot Subroto No.180 · (061) 8451361.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai awal minggu pertama Mei 2024 minggu hingga akhir September 2024. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5 Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agust				Sept			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■	■	■																
2	Penyusunan Tugas Akhir					■	■	■	■												
3	Bimbingan Tugas Akhir									■	■	■	■								
4	Seminar Tugas Akhir													■							
5	Perbaikan/ Acc Tugas Akhir													■	■	■	■				
6	Pengolahan Data																	■	■	■	■
7	Penyusunan Tugas Akhir																				■
8	Bimbingan Tugas Akhir																				■
9	Sidang Meja Hijau																				■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sampai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian kemudian ditarik suatu kesimpulan. Menurut Azuar Juliandi dan irfan (2013, hal. 50) menyatakan bahwa “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan tetap pada Perum Bulog Sumatera Utara yang berjumlah 41 orang.

#### 3.4.2 Sample

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

keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan 30 sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan tetap pada Perum Bulog Sumatera Utara yang berjumlah 41 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

#### **3.5.1 Studi Dokumentasi**

Studi dokumentasi menurut (Juliandi et al., 2014) adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu. Jadi, studi dokumentasi merupakan metode untuk mencari data tertulis mengenai suatu hal yang diteliti dimana data tersebut dapat digunakan untuk nguji, menafsirkan, dan meramalkan atau membuat kesimpulan.

#### **3.5.2 Angket**

Menurut (Juliandi et al., 2014) Angket adalah pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu:

**Tabel 3.7 Skala Likert**

<b>Opsi Jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (William et al., 2016)

Dengan sebuah skala likert, responden mengindikasikan sikap mereka dengan menandai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang terstruktur dengan sangat hati hati. Hasil dari skala menunjukkan sikap responden mulai dari sangat positif sampai pada sangat negatif. Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

#### **a. Uji Validitas**

Uji Validitas adalah suatu skala pengukuran di sebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan (Kuncoro, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai korelasi adalah positif dan probalitas yang di hitung < nilai probalitas yang ditetapkan sebesar 0,05(*sig 2 – tailed* <  $\alpha$  0,05).

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

(Juliandi et al., 2014, hal 77)

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\Sigma x$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\Sigma y$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\Sigma x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\Sigma y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\Sigma x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\Sigma y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\Sigma x y)$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

No. Butir	$r$ hitung	$r$ tabel	Status
1.	0,552	0,308	Valid
2.	0,537	0,308	Valid
3.	0,515	0,308	Valid
4.	0,436	0,308	Valid
5.	0,584	0,308	Valid
6.	0,586	0,308	Valid
7.	0,481	0,308	Valid
8.	0,413	0,308	Valid
9.	0,511	0,308	Valid
10	0,604	0,308	Valid
11.	0,511	0,308	Valid
12	0,604	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel lingkungan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1.	0,721	0,308	Valid
2.	0,749	0,308	Valid
3.	0,571	0,308	Valid
4.	0,665	0,308	Valid
5.	0,599	0,308	Valid
6.	0,476	0,308	Valid
7.	0,711	0,308	Valid
8.	0,655	0,308	Valid
9.	0,679	0,308	Valid
10.	0,525	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel disiplin kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X<sub>3</sub>)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1.	0,428	0,308	Valid
2.	0,498	0,308	Valid
3.	0,561	0,308	Valid
4.	0,458	0,308	Valid
5.	0,520	0,308	Valid
6.	0,384	0,308	Valid
7.	0,442	0,308	Valid
8.	0,543	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel motivasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1.	0,569	0,308	Valid
2.	0,363	0,308	Valid
3.	0,462	0,308	Valid
4.	0,660	0,308	Valid
5.	0,481	0,308	Valid

6.	0,678	0,308	Valid
7.	0,519	0,308	Valid
8.	0,620	0,308	Valid
9.	0,650	0,308	Valid
10.	0,356	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

### b. Uji Realiabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Kuncoro, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Kuncoro, 2013)

Keterangan:

$R_i$  : Reliabilitas instrumen

$\sigma_1^2$  : Varians Total

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  : Jumlah varians butir

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,736	Reliabel
Displin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,691	Reliabel
Komptensi (X <sub>3</sub> )	0,714	Reliabel
Kinerja (Y)	0,734	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

### 3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Kuncoro, 2013) data kuantitatif adalah data yang di ukur dalam suatu skala numeric (angka). Pendekatan penelitian yang dilakukan peneliti asosiatif. Menurut (Martono, 2016). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

#### 3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan penulis untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel variabel independen, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan insetif terhadap variable dependen yaitu kinerja. Perumusan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sumber :(Sugiyono, 2017, hal 277)

Dimana :

Keterangan:

Y : Kinerja

a	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2$	: Besar koefisien dari masing-masing variabel
$X_1$	: Lingkungan Kerja
$X_2$	: Disiplin
$X_3$	: Motivasi
e	: Error

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan untuk penelitian adalah model yang terbaik jika model adalah model yang baik maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2014).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yaitu:

#### a. Uji Normalitas

Untuk melihat variabel terikat dan variabel bebas yang memiliki distribusi normal atau tidak perlu pengujian normalitas. Pengujian normalitas data yang dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2014).

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data meyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data meyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atai grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik (Ghozali, 2016)

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Hetrokedastisitas mengakibatkan kemampuan prediksi dari koefisien dalam model menjadi tidak efisien dan tidak memiliki banyak keberartian. Analisis regresi menghendaki bahwa varian tiap unsur pengganggu menunjukkan kondisi konstan yang besarnya sama dengan devisiasi kuadrat dan merupakan asumsi homokedastisitas (Sopiah & Sangadji, 2010, hal 249).

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *plots* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu: ZPRED dengan residual SRESID. Hasil SPSS menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik meyebar secara acak di atas angka 0 pada sumbu Y. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolinearitas

Tujuan ini adalah tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas (Sopiah & Sangadji, 2010, hal 249).

Uji Multikolinearitas di gunakan untuk mengetahui apakah dalam garis di tentukan adanya korelasi yang tinggi antara diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan yang di gunakan untuk menentukan multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF (*Variance Inflation Fator*)  $> 10$  dan nilai *tolerance*  $< 0,1$  maka akan terjadi masalah multikolinearitas.
- 2) Jika VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah data paling penting adalah data paling karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian.

#### a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikasi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus :

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

Sumber : (Rukajat, 2018, hal 71)

Keterangan:

R = Nilai Korelasi Parsial

N = Jumlah Sampel

Tahap-tahap :

a) Bentuk Pengujian

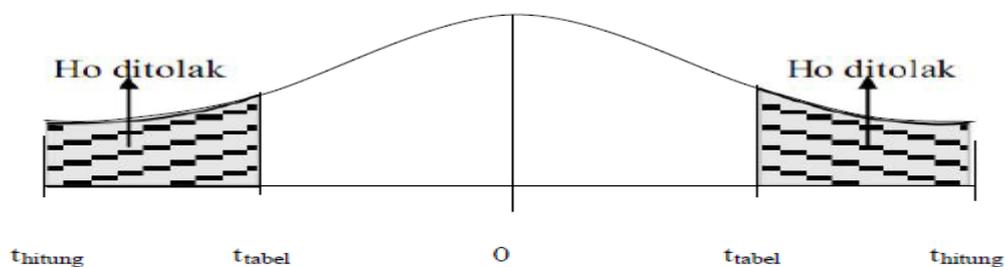
$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b) Kriteria Pengujian Hipotesis

1) Jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Jika  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya variable bebas tberpengaruh terhadap variabel terikat.



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian X terhadap Y**

### b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikat atau koefisien regresi sama dengan nol. Rumus uji F sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

$R^2$  = Koefisien Korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

#### **Kriteria Pengambilan Keputusan**

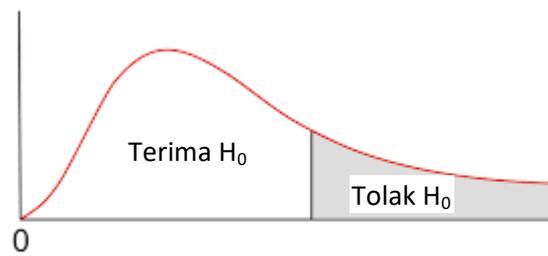
$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

#### **Kriteria Bentuk Pengujian**

$H_0$  diterima jika F hitung  $\leq$  F tabel

$H_0$  ditolak jika F hitung  $>$  F tabel



**Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

### 3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang di temukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini ditanyakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

D : Determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100% : Pesentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Motivasi (X3) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 84 orang responden yaitu Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel. 4.1. Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Lingkungan Kerja, variabel Disiplin Kerja dan variabel Motivasi maupun variabel Kinerja.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.

**Tabel 4.2.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	17	41.5%
2	Perempuan	24	58.5%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 24 orang pegawai perempuan (41,5%) dan 17 orang pegawai laki-laki (41,5) dari total keseluruhan 41 orang pegawai.

**Tabel 4.3.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	7	17.1%
2	25-40 tahun	21	51.2%
3	>40 tahun	13	31.7%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang berusia > 25 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar (17,1%), 21 orang pegawai yang berusia 25-40 tahun atau sebesar (51,2%), dan 13 orang pegawai yang berusia >40 tahun atau sebesar (31,7%).

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	3	7,3%
2	Sarjana	38	92,7%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 3 orang pegawai berpendidikan SLTA atau sebesar (19,1%), 38 orang pegawai berpendidikan Sarjana atau sebesar (92,7%).

#### 4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti :

##### a. Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel. 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	48.8	20	48.8	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
2	16	39.0	25	61.0	0	0	0	0	0	0	41	100%
3	22	53.7	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
4	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%
5	17	41.5	24	58.5	0	0	0	0	0	0	41	100%
6	20	48.8	20	48.8	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
7	16	39.0	25	61.0	0	0	0	0	0	0	41	100%
8	25	61.0	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
9	22	53.7	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
10	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%
11	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%
12	22	53.7	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 48.8%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 61.0%.
- 3) Jawaban responden tentang Tempat kerja saya tergolong tenang dan tidak bising, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 53.7%.

- 4) Jawaban responden tentang Tempat kerja saya jauh dari kebisingan kendaraan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 51.2%.
- 5) Jawaban responden tentang Setiap pegawai harus mematuhi peraturan dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 58,5%.
- 6) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan sanksi kepada pegawai jika melanggar peraturan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 48,8%.
- 7) Jawaban responden tentang Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 61%.
- 8) Jawaban responden tentang Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 61 %.
- 9) Jawaban responden tentang Sirkulasi Udara dalam ruangan kerja sudah memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 53,7%.
- 10) Jawaban responden tentang Temperature udara ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 51.2%.
- 11) Jawaban responden tentang Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 51.2%.

12) Jawaban responden tentang Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 53,7%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Hubungan Karyawan, Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja, Peraturan Kerja, Penerangan, Sirkulasi Udara, Keamanan, mayoritas responden menjawab setuju.

#### b. Variabel Disiplin Kerja

**Tabel. 4.4 Skor Angket untuk Disiplin Kerja (X2)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	24.4	19	46.3	11	26.8	1	2.4	0	0	41	100%
2	5	12.2	26	63.4	9	22.0	1	2.4	0	0	41	100%
3	7	17.1	20	48.8	13	31.7	1	2.4	0	0	41	100%
4	9	22.0	23	56.1	8	19.5	1	2.4	0	0	41	100%
5	7	17.1	23	56.1	11	26.8	0	0	0	0	41	100%
6	10	24.4	22	53.7	9	22.0	0	0	0	0	41	100%
7	12	29.3	24	58.5	5	12.2	0	0	0	0	41	100%
8	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%
9	15	36.6	25	61.0	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
10	20	48.8	19	46.3	2	4.9	0	0	0	0	41	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 46,3%.

- 2) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 63.4%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 48.8%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 56.1%.
- 5) Jawaban responden tentang Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 56.1%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 53.7%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 53,7%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha membuat suasana yang baru dala bekerja agar tidak merasa jenuh, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 48.8%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 61%.

10) Jawaban responden tentang Saya tidak akan mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 48.8%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indicator baik itu Tingkat Kehadiran, Tata Cara Kerja, Ketaatan pada atasan, Kesadaran Bekerja maupun tanggung jawab mayoritas responden menjawab setuju.

### c. Variabel Motivasi

**Tabel. 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X3)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	53.7	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
2	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%
3	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%
4	22	53.7	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
5	17	41.5	24	58.5	0	0	0	0	0	0	41	100%
6	20	48.8	20	48.8	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
7	17	41.5	24	58.5	0	0	0	0	0	0	41	100%
8	20	48.8	20	48.8	1	2.4	0	0	0	0	41	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus bekerja keras serta wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 53.7%.
- 2) Jawaban responden tentang Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir,

sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 51.2%.

- 3) Jawaban responden tentang Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya darimasyarakat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 51.2%.
- 4) Jawaban responden tentang Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 53,7%.
- 5) Jawaban responden tentang Pegawai memiliki kewenangan dantanggungjawab terhadap keberhasilan kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 58.5%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walau terkadang melewati jam pulang kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 48.8%.
- 7) Jawaban responden tentang Rekan kerja dalam instansi merupakan orang-orang pilihan dari para ahli dibidangnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 58.5%.
- 8) Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya akan berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 48,8%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Motivasi, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu kerja keras, orientasi masa kerja, tingkat

cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan sasaran, usaha untuk maju dan ketekunan responden menjawab setuju.

#### d. Variabel Kepuasan Kinerja

**Tabel. 4.8**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	9.8	37	90.2	0	0	0	0	0	0	41	100%
2	8	19.5	32	78.0	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
3	6	14.6	35	85.4	0	0	0	0	0	0	41	100%
4	38	92.7	3	7.3	0	0	0	0	0	0	41	100%
5	34	82.9	7	17.1	0	0	0	0	0	0	41	100%
6	36	87.8	5	12.2	0	0	0	0	0	0	41	100%
7	35	85.4	5	12.2	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
8	4	9.8	37	90.2	0	0	0	0	0	0	41	100%
9	14	34.1	15	36.6	8	19.5	4	9.8	0	0	41	100%
10	18	43.9	11	26.8	8	19.5	4	9.8	0	0	41	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 90.2%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 78%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 85,4%.

- 4) Jawaban responden tentang Saya akan berusaha mematuhi segala peraturan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 92,7%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 82,9%.
- 6) Jawaban responden tentang Setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan teliti, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 87,8%.
- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan menjadi panutan saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 85,5%.
- 8) Jawaban responden tentang Pemimpin bertindak cepat ketika ada permasalahan yang dihadapi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 90,2%.
- 9) Jawaban responden tentang Karyawan dituntut untuk jujur dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 36,6%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya akan bekerja sesuai dengan kreativitas yang saya miliki, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 43,9%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable kinerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian,

Kepemimpinan, Kejujuran maupun Kreativitas mayoritas responden menjawab setuju.

#### 4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.567	5.885	
Lingkungan Kerja	.261	.079	.339
Disiplin Kerja	.166	.066	.248
Motivasi	.254	.139	.178

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 didapat hasil :

$$a = 11,567$$

$$b_1 = 0,166$$

$$b_2 = 0,261$$

$$b_3 = 0,254$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,567 + 0,166X_1 + 0,261X_2 + 0,254X_3$$

Keterangan :

- a) Nilai  $a = 11,567$  menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 11,567.
- b) Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,261$  menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara sebesar 26,1%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 26,1%.
- c) Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,166$  menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara sebesar 16,6%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 16,6% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.8 di atas.
- d) Nilai koefisien regresi  $X_3 = 0,254$  menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara sebesar 25,4%. Kontribusi yang diberikan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 25,4%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel  $Y$  (Kinerja). Variabel  $X_1$

(Lingkungan Kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

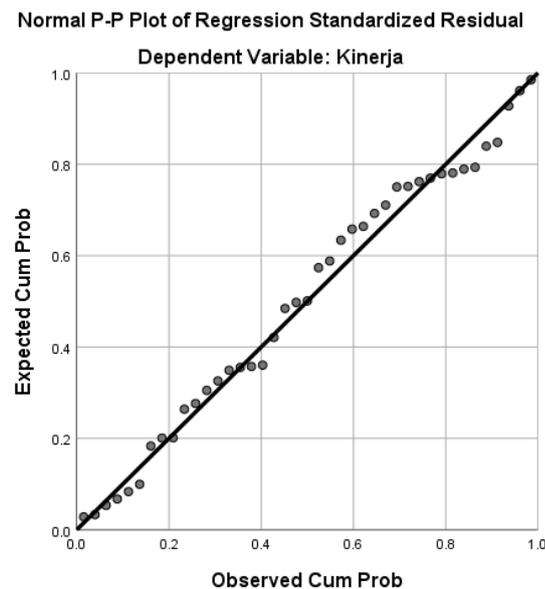
#### 4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

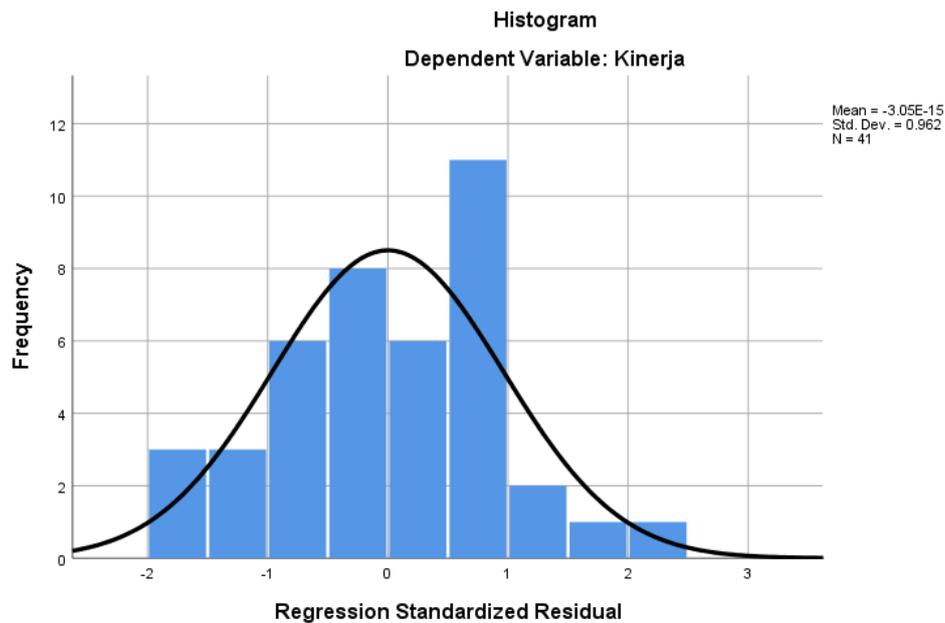
##### a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



**Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)**

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



**Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)**

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance*

*Inflasi Fakctor/VIF*. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.10 Multikolinearitas**

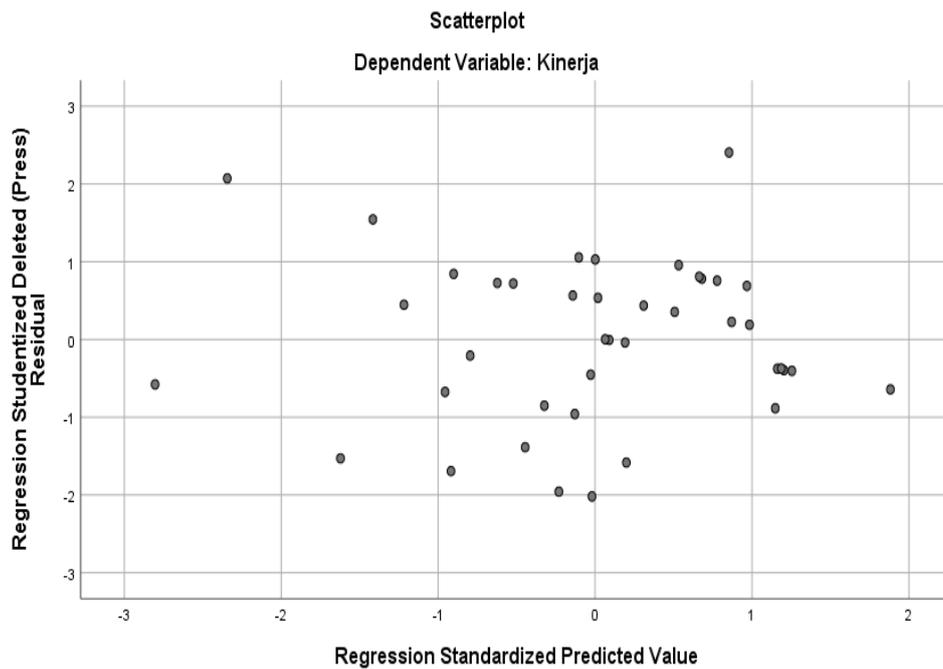
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.817	1.223
Disiplin Kerja	.874	1.145
Motivasi	.916	1.092

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar. 4.3. Multikolinearitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### 4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$  (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = p \neq 0$  (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

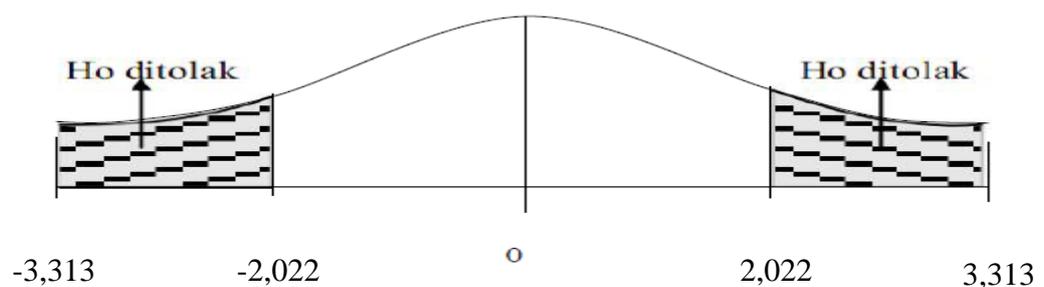
**Tabel 4.11 Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.567	5.885		1.965	.053
Lingkungan Kerja	.261	.079	.339	3.313	.001
Disiplin Kerja	.166	.066	.248	2.505	.014
Motivasi	.254	.139	.178	4.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Data Diolah (2024)

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 3,313 dengan probabilitas sig 0,001 < dari  $\alpha = 0,05$ . Dikethaui bahwa  $t_{tabel}$  2,022. Maka dalam penelitian ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_o$  tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:

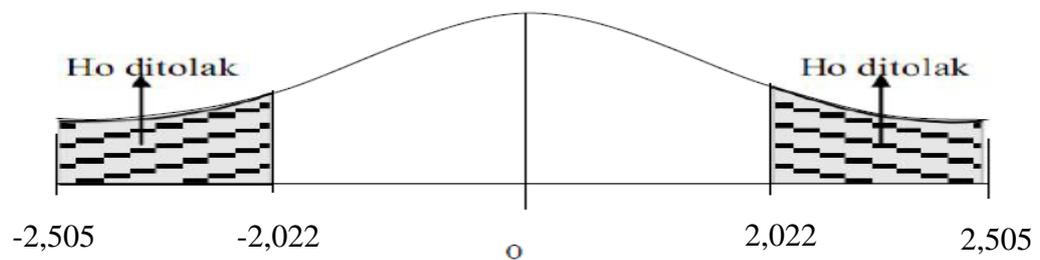


**Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 2,505 dengan

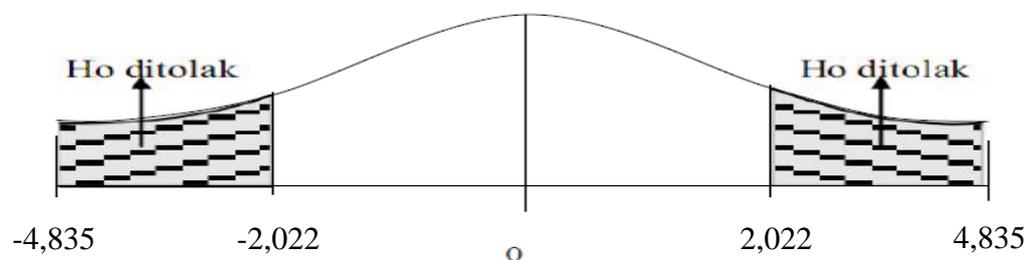
probabilitas sig  $0,014 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dikethaui bahwa  $t_{\text{tabel}} 2,022$ . Maka dalam penelitian ini  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_o$  tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja**

### 3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) diperoleh  $t_{\text{hitung}} 4,835$  dengan probabilitas sig  $0,000 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dikethaui bahwa  $t_{\text{tabel}} 2,022$ . Maka dalam penelitian ini  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_o$  tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

#### 4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12. Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

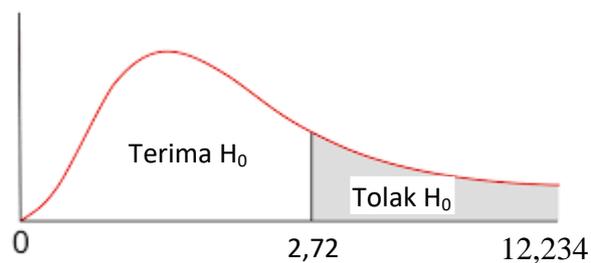
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.240	3	84.080	12.234	.000 <sup>a</sup>
	Residual	549.796	80	6.872		
	Total	802.036	83			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2024)

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 12,234 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,72 dengan sig  $0.000 < \alpha = 0,05$  atau  $F_{tabel} 12,234 >$  dari  $F_{hitung} 2,72$  diperoleh nilai signifikansi  $0.000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.6 Gambar Uji F**

#### 4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.561 <sup>a</sup>	.314	.289	2.62154	.314	12.234	3	80	.000	1.506

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,561 \times 100\% \\
 &= 31,4\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,314 atau 31,4% menunjukkan sekitar 31,4% variabel Kinerja ( $Y$ ) dipengaruhi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ). Sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap  $Y$  (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

## 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $3,313 > t_{tabel} 2,022$  dengan probabilitas  $sig 0,001 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (Kinerja).

Lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Edy Sutrisno (2013 hal. 118) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu, pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasrudy Tanjung, 2018) menyimpulkan "terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." Yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dalam variabel disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Bahri, 2019), (Andriany, 2019), (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019) dan

(Saripuddin, 2017), (Nabawi, 2019), (Tanjung, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,505 > t_{tabel}$   $2,022$  dengan probabilitas sig  $0,014 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_1$  (Disiplin Kerja ) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Tidak semua organisasi dapat menerapkan disiplin kerja dengan baik. Terdapat beberapa organisasi yang masih menghadapi permasalahan terkait dengan disiplin kerja karyawan, seperti keterlambatan, absensi yang tinggi, dan pelanggaran terhadap peraturan kerja (Siagian, 2014). Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan dan pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Disiplin kerja pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2012).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai yang akan berpengaruh positif terhadap pegawai perusahaan secara keseluruhan. Pengaruh

motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja pegawai agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

### **3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Terdapat pengaruh variabel Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $4,835 > t_{tabel} 2,022$  dengan probabilitas  $sig 0,000 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_3$  (Motivasi) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (Kinerja).

Dalam dunia kerja, motivasi karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Beberapa karyawan yang kinerjanya menurun, seperti menunda-nunda pekerjaan dan hasil kerja yang tidak maksimal, dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi. Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan,

penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasikarena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prastasi kerja pegawai dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai yaitu semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para pegawai dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas pegawai yang kompeten harus diperatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja , dan Motivasi terhadap Kinerja**

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 12,234 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,72 dengan  $\text{sig } 0.000 < \alpha = 0,05$  atau  $F_{hitung} 12,234 >$  dari  $F_{tabel} 2,72$  diperoleh nilai signifikansi  $0.000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan Motivasi lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja

Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik pegawai maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi pegawai agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Hasil penelitian (Nasution & Lesmana, 2018a) bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di PT. Citra Robin Sarana Medan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti (Lesamana & Putri, 2018), (Sukoco et al., 2020) bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara. Sehingga apabila Disiplin Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara. Sehingga Lingkungan Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Lingkungan Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara. Sehingga apabila Motivasi meningkat, maka Kinerja juga meningkat. Sebaliknya apabila Motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara. Sehingga apabila Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya

apabila, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan Lingkungan Kerja yang diberikan agar terciptanya lebih kondusif dan merasa lebih nyaman dalam bekerja.
2. Mengenai Disiplin Kerja yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada pegawai yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
3. Hendaknya organisasi memperhatikan Motivasi, karena dengan Motivasi yang baik diharapkan kinerja pegawai akan semakin meningkat
4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja. Jika Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi yang lebih baik sehingga nantinya Kinerja pegawai akan meningkat.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

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

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Unimed.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- 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.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bahri, S., Afandi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23(Edisi Pert)*. Indomedia Pustaka.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- 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. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.

- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.
- Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mulyono. (2013). *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Mulyono, (2013), Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan, Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group.
- Munandar, U. (2013). *Kreativitas & Keberbakatan Strategi Mewujudkan. Potensi Kreatif & Bakat*. Gramedia Pustaka.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018a). Influence of Work Discipline and Supervision To Increasing Employee Productivity in Pt. Citra Robin Sarana Medan. *The 11th International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology, 2010*, 742–750.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018b). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. BPF.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Raja Grafindo Persada.

- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, P. . (2014). *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran*. Erlangga.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. USU Press.
- Sangadji, E. M., & Sopiah, S. (2015). *Metodologi Penelitian- Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. C.V ANDI OFFSER (PENERBIT ANDI).
- Sastrohadiwiryono, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswanto, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Erlangga.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2019). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.

- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Zikmund, W. G., & Babin, B. J. (2013). *Menjelajahi Riset Pemasaran Exploring Marketing Research*. Salemba Empat.