

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TELKOM
INDONESIA CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : FAHRUL REZA
NPM : 1805160323
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 12 Oktober 2022, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

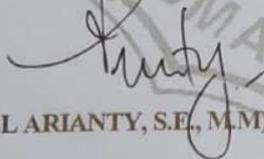
MEMUTUSKAN

Nama : FAHRUL REZA
N P M : 1805160323
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELKOM INDONESIA CABANG MEDAN

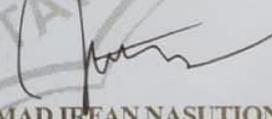
Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

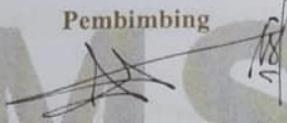
Penguji I


(NEL ARIANTY, S.E., M.M)

Penguji II

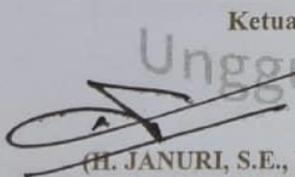

(MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M)

Pembimbing

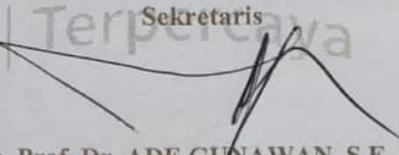

(NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


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





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : FAHRUL REZA
N P M : 1805160323
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. TELKOM INDONESIA CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing Skripsi

NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

H. JANISRI, S.E., M.M., M.Si.



JMSU
Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : FAHRUL REZA
N.P.M : 1805160323
Dsen Pembimbing : NUGRAHA PRATAMA, S.E.,M.M
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAB
PADA PT TEKMOLO INDONESIA CABANG MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Daftar isi perbaiki	05/10/22	
BAB 2			
BAB 3			
BAB 4	Pengantar halaman.	05/10/22	
BAB 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meha Hijau	ada sidang meha hijau	06/10/22	

Medan, Oktober 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(NUGRAHA PRATAMA, S.E.,M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fahrul Reza
NPM : 1805160323
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM
CABANG MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 06 Oktober 2022

Yang membuat pernyataan



FAHRUL REZA

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TELKOM INDONESIA CABANG MEDAN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Telkom Cabang Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Telkom Cabang Medan Sampel dalam penelitian ini menggunakan jenuh berjumlah 47 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Telkom Cabang Medan

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

ABSTRACT

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELKOM INDONESIA MEDAN BRANCH

**faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work environment, work motivation and work discipline on employee performance at PT Telkom Medan Branch either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT Telkom Medan Branch. The sample in this study used a saturated amount of 47 employees. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (*t* Test and *F* Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously the work environment, work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at PT Telkom Medan Branch*

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

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Alm Ahmad Yani dan Ibunda Roslaily tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih

sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus dosen pembimbing akademik
8. Bapak Nugraha Pratama, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada

10. peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Agustus 2022

Penulis

FAHRUL REZA
NPM:1805160323

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN TEORITIS	
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	10
2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinera	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	15
2.1.2 Lingkungan Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.1.2.2 Arti Penting Lingkungan Kerja	17
2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3 Motivasi Kerja	24
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	24
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja.....	25
2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.	26
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	31
2.1.4 Disiplin Kerja.....	34
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	34
2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja	35
2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ..	36
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja	39

2.2 Kerangka Konseptual	40
2.3 Hipotesis	45

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	47
3.2 Defenisi Opeasional Variabel	47
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.6 Teknik Analisis Data.....	56

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	61
4.2 Analisis Data	69
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	69
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	72
4.2.3 Pengujian Hipotesis	73
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	76
4.2.5 Pembahasan	77

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran.....	83
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	48
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan.....	48
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	49
Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja	49
Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian.....	50
Tabel 3.6 Populasi Pegawai PT Telkom Cabang Medan.....	51
Tabel 3.7 Skala Likert	52
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	53
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan (X1).....	54
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	54
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)	54
Tabel 3.12 Hasil Uji Reabilitas	56
Tabel 4.1 Deskripsi Responden.....	61
Tabel 4.2 Hasil Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y).....	62
Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Lingkungan (X1).....	63
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)	65
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja (X3)	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas	71
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel 4.8 Hasil Uji T.....	74
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	59
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesisi Uji F.....	59
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta dapat mengelola sumber – sumber daya manusia dan faktor – faktor produksinya secara efektif dan efisiensi melalui penggunaan sumber daya manusia. Setiap usaha tidak mungkin dapat lepas dari manusia, karena manusialah yang mengelolanya.

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (Setiyani, 2015).

Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (Handoko, 2013).

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja pegawainya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil atau output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan (Marbun & Jufrizen, 2022).

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen, 2017).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018)

Menurut (Zainal, Kamal, & Natsir, 2014) “kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu”. Menurut (Hasibuan &

Handayani, 2017) kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kerja pegawai.(Simanjuntak, 2018)

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2016)

Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi yang positif bagi terselenggaranya berbagai aktifitas kerja dengan mudah, sehingga dapat mempertahankan keseimbangan fasilitas yang dijalankan perusahaan (Astuti & Riskinawati, 2018)

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2016).

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty & Baskoro, 2012).

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu

motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Kartono, 2015).

Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintah disiplin kerja dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Dimana disiplin kerja pegawai faktor utama yang bersumber dari diri pegawai sendiri.

Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh pegawai guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut (Afandi, 2016) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, etika kerja juga salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, dimana etika kerja secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap terhadap jenjang karier.

PT. Telkom Indonesia Cabang Medan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang memfasilitasi provider telfon di Indonesia. Berdasarkan observasi awal penulis pada kantor PT. Telkom Indonesia Cabang Medan, penulis menemukan masalah dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya hal ini disebabkan lingkungan kerja yang tidak sempurna seperti fasilitas kerja serta suhu udara yang kurang memadai hal ini disebabkan tempat bekerja yang sering kali berubah-ubah. Selain itu di sebabkan karena pegawai kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada pegawai untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja pegawai menjadi menurun selain itu masih kurangnya disiplin pegawai dalam melakukan pekerjaannya hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian pegawai yang suka datang terlambat serta keluar ruangan sebelum jam yang ditentukan bahkan pegawai tersebut tidak kembali ke kantor

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
2. Lingkungan kerja yang tidak sempurna seperti fasilitas kerja serta suhu udara yang kurang memadai hal ini disebabkan tempat bekerja yang sering kali berubah-ubah
3. Pegawai kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada pegawai untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja pegawai menjadi menurun
4. Masih ada pegawai yang kurang disiplin kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian pegawai yang suka datang terlambat dan keluar ruangan sebelum jam yang ditentukan, serta suasana kerja pegawai yang kurang kondusif.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada instansi. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal lingkungan kerja dan motivasi kerja

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

BAB 2

KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing pegawai. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad, Nadeholi, & Parivash, 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan pegawai dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja

3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian pegawai
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja pegawai sangat penting bagi internal maupun eksternal pegawai itu sendiri.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2016) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang pegawai.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas

kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Lingkungan Kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi pegawai. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikankinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang

mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Sementara menurut (Simanjuntak, 2018) mengatakan bahwa “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kerja pegawai”.

2.1.2.2 Arti penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana

yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Seperti yang dikemukakan menurut (Nitisemito, 2020) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep, 2017).

Sedangkan menurut (Ishak & Tanjung, 2013) manfaat lingkungan kerja antara lain:

1. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas pegawai dapat meningkat

2. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
3. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
4. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
5. Membuat suasana hati pegawai bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
7. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
8. Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

2.1.2.4 Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Menurut (Suwatno & Priansa, 2021) faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi:

1. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

2. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

3. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawai. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

Selanjutnya faktor – faktor lingkungan kerja fisik menurut (Maryati, 2014) yaitu:

1. Warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja, perusahaan mempengaruhi kondisi kerja para pegawai. Selain warna mempunyai efek dari segi psikologis, pemilihan warna juga akan mempunyai hubungan yang erat dengan sistem penataan penerangan dalam ruang kerja, warnawarna tertentu akan menimbulkan rasa tenang misalnya warna biru atau hijau bisa menimbulkan semangat. Penggunaan warna cerah untuk efek semangat tidak harus memblok secara total namun bisa hanya sekedar sentuhan warna yang dipadukan dengan warna lainnya.

2. Penerangan

Penerangan dari ruang kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Dengan penerangan yang baik para pegawai akan bekerja lebih baik, lebih teliti sehingga hasil kerja pegawai tersebut mempunyai kualitas yang lebih baik.

3. Suara

Dalam perusahaan serig kali menggunakan alat-alat kerja yang sistem operasinya menimbulkan suara bising. Misalnya suara mesin pabrik, suara diesel, suara alat ketik dan lain sebagainya. Secara langsung, suara bising akan berpengaruh buruk terhadap fisik pegawai, dan secara tidak langsung akan menurunkan prestasi kerja pegawai.

4. Udara

Udara yang baik atau bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja. Selain itu udara yang bersih dan segar dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kesan yang baik bagi tamu.

2.1.2.5 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karena lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang positif bagi kinerja pegawai tersebut.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut pendapat (Sedarmayanti, 2016) terbagi menjadi 5 indikator yakni :

1. Penerangan atau cahaya ditempat

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. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5. Keamanan ditempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi dilingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM)

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata, kecelakaan dan kerusakan bahan akan meningkat dan produktivitas akan mundur. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para pegawai, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja. Lingkungan yang bising menyebabkan kesukaran berpikir, konsentrasi mudah buyar, mengurangi kemampuan untuk bekerja serta akan memperlamban waktu reaksi dan dapat menghadang daya reaksi.

3. Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap kondisi kerja pegawai. Suhu udara yang terlalu panas akan menrurnkan gairah kerja pegawai, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak pegawai juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan memengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga memengaruhi kondisi kerja pegawai. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja pegawai tanpa adanya keamanan kerja bagi pegawai tentu akan memengaruhi produktivitas perusahaan

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan

produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2016) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbunan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan

4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Noor, 2013) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.3.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja diperusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi pegawai yang bekerja diperusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2016), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor internal
2. Faktor eksternal

Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Faktor internal

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

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - a. Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah 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 dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

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

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada pegawai agar dapat melaksanakankerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerjaan

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

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

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

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

Berikut ini adalah penjelasan faktor-faktor motivasi kerja di atas:

1. Promosi

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

2. Prestasi kerja

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, penguatan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi

5. Tanggung jawab

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

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para pegawai bahwa mereka telah mampu memepertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.3.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2014) adalah:

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan

4. Keahlian
5. Keterampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu:

1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut (Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Pemanfaatan waktu

Berikut ini adalah penjelasan indikator motivasi di atas:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maskimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas pegawai dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki ras bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kinerja

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, pegawai, dan masyarakat.

Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Daulay, Pasaribu, & Putri, 2017) Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri pegawai, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri pegawai.

Menurut (Afandi, 2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut (Hasibuan, 2016) disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar pegawai mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi

tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Berikut penjelasannya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/

pekerjaanya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.4.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) meyakini indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Berikut ini adalah penjelasan dari indikator disiplin kerja di atas

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 diperusahaan.

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

Menurut (Agustini, 2017) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

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

Berikut penjelasannya:

1. Tingkat kehadiran

yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

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 paksa.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori

2.2.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain” (Sunnyoto, 2013).

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (E. Sinambela & Tanjung, 2018)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (E. Sinambela & Tanjung, 2018) (Bahagia, Pratami, & Tommy, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2016) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Muhammad Andi Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya disiplin pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Disiplin kerja menurut (L. P. Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi.

Dalam penelitian (Arif, Putri, Yudi, & Jufrizen, 2019) (Liyas & Primadi, 2017) (Jufrizen & Pulungan, 2017) (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017) (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) (Hasibuan & Silvy, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (S Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020),

(Arianty, 2016) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Jufrizen & Hadi, 2021) (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) (Prayogi & Nursidin, 2019) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

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

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018)

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (E. Sinambela & Tanjung, 2018)

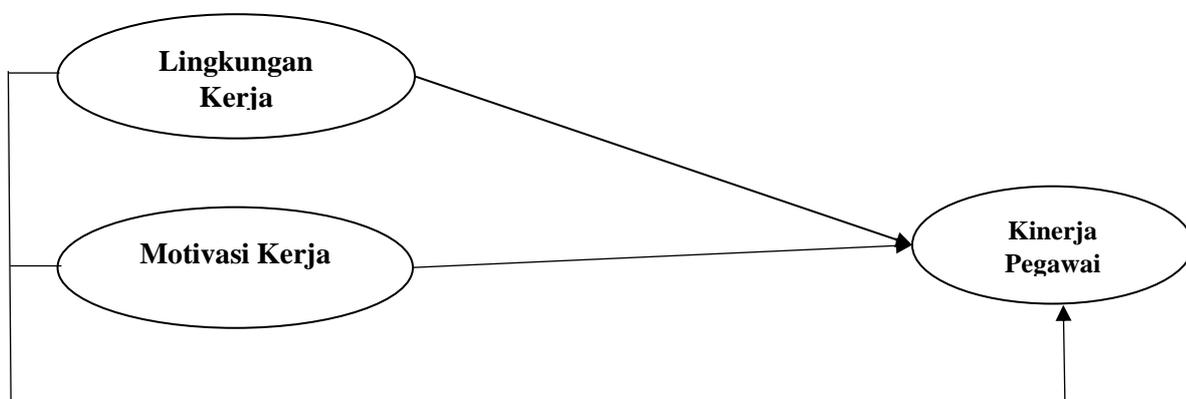
Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar

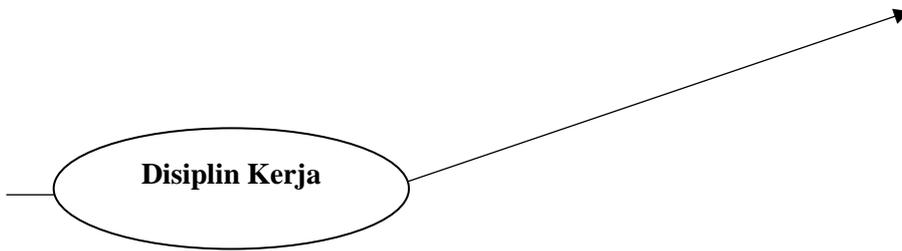
timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya disiplin pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual





Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

4. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (lingkungan kerja X1) variabel (motivasi kerja X2) variabel (disiplin kerja x3) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai Y) menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positif*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Defisini Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

3.2.1 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang di pengaruhi terikat tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya Diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

3.2.2 Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab pengaruhnya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan

Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Suasana Kerja
2	Hubungan Pegawai
3	Tersedianya fasilitas bagi pegawai

Sumber: (Suntoyo, 2012)

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Daya Pendorong
2	Kemauan
3	Kerelaan
4	Keahlian
5	Keterampilan
6	Tanggung Jawab
7	Kewajiban
8	Tujuan

Sumber: (Siagian, 2014)

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut adalah:

Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Ketaan Waktu
2	Penggunaan Waktu Secara Efektif
3	Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja
4	Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan
5	Target Pekerjaan
6	Membuat Laporan Kerja Harian

Sumber: (Afandi, 2016)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Medan Jl. Gaharu No 1 Kota Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Mei 2022 sampai September 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Mei 2022				Juni 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul				■																
2	Riset awal					■	■	■	■												
3	Pembuatan Proposal									■	■	■	■								
4	Bimbingan Proposal													■	■	■	■				
5	Seminar Proposal														■	■	■				
6	Riset															■	■				
7	Penyusunan Skripsi																■	■	■	■	■
8	Bimbingan Sekripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																			■	■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang

terdapat pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan 47 orang. Berikut bagian bagian karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

Tabel 3.6 Populasi Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

Jabatan	Jumlah Karyawan
Assurance & Maintenance Medan	10 Orang
BGES Sumaterta 1	2 Orang
Commerce & Performance Regional Sumatera	3 Orang
Human Capital Managemenet Regional Sumatera	5 Orang
Inventory & Asset Management Regional Sumatera	2 Orang
Konstruksi MEDan	5 Orang
Managed Operation SPBU Sumatera 1	1 Orang
Program SDI & Project Admin Regional Sumatera	7 Orang
Provisioning & Migration Medan	3 Orang
Shared Service Medan	6 Orang
TA Medan	1 Orang
TSEL Sumatera 1	2 Orang
Jumlah	47 Orang

Sumber: PT Telkom Indonesia Medan (2022)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik 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 sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 47 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pegumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah

Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuesioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh pegawai PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.7 Skala Likert

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

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realilibilias.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian(Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X
 $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y
 $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
 $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
 $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r_{tabel}$ atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi $(r) \leq r_{tabel}$ atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.824 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.2	0.809 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.3	0.700 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.4	0.711 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.5	0.687 > 0,270	0.011 < 0,05	Valid
	Y1.6	0.570 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.7	0.849 > 0,270	0.001 < 0,05	Valid
	Y1.8	0.623 > 0,270	0.015 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

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

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.721 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.746 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.857 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.837 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.662 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.681 > 0,270	0.012 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

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

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.554 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.720 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.548 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.606 > 0,270	0.006 < 0,05	Valid
	X2.5	0.688 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.663 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.544 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.694 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X2.9	0.695 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X2.10	0.626 > 0,270	0.041 < 0,05	Valid
	X2.11	0.694 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X2.12	0.695 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X2.13	0.692 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X2.14	0.695 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X2.15	0.694 > 0,270	0.039 < 0,05	Valid
	X2.16	0.694 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

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

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.770 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X3.2	0.850 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X3.3	0.631 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X3.4	0.850 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X3.5	0.829 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X3.6	0.817 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X3.7	0.817 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid

	X3.8	0.744 > 0,270	0.000 < 0.05	Valid
	X3.9	0.817 > 0,270	0.000 < 0.05	Valid
	X3.10	0.744 > 0,270	0.000 < 0.05	Valid
	X3.11	0.606 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid
	X3.12	0.805 > 0,270	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

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

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

- r = reabilitas instrument (*cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir
- σi^2 = Varians Total

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reabilitas (*cronbach's Alpha*) > 0,6.

Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.866	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.841		Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.898		Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.936		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

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

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

3.6.1 Metode regresi linear berganda

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

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

- X1 = Lingkungan Kerja
 X2 = Motivasi Kerja
 X3 = Disiplin Kerja
 β_1, β_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel
 e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.6.2 Uji Asumsi klasik

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

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$). (Juliandi et al., 2015).

2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015).. Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan

adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

3.6.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji secara Parsial (Uji T)

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

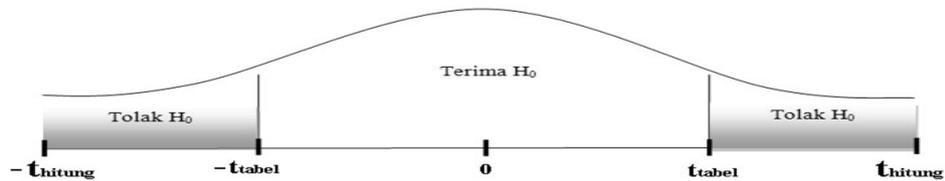
$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
 r = korelasi parsial yang ditemukan
 n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis ujiT

Kriteria pengujian:

- 1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

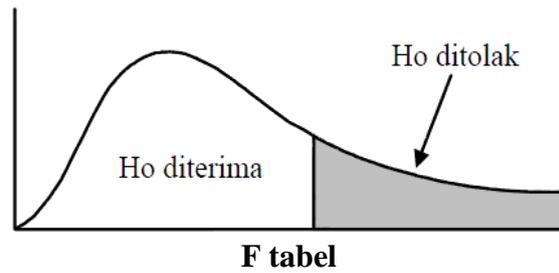
Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda
 k = jumlah variabel independen
 n = jumlah anggota sampel
 F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 16 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), 12 pernyataan untuk variabel disiplin kerja dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 47 orang pegawai.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 47 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin:		
Pria	25	53.19
Wanita	22	46.80
Jumlah	47	100
Jenjang Pendidikan:		
S2	7	14.89
S1	22	46.80
D3	3	6.38
SMA	15	31.91
Total	47	100
Lama Bekerja:		
1 Tahun	13	27.65
2 Tahun	10	21.27
3 Tahun	13	27.65
> 5 Tahun	11	23.40
Total	47	100

Sumber: Data Diolah (2022)

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18.8%	28	58.3%	8	16.7%	3	6.3%	0	0%	47	100%
2	7	14.6%	33	68.8%	6	12.5%	2	4.2%	0	0%	47	100%
3	10	20.8%	28	58.3%	7	14.6%	3	6.3%	0	0%	47	100%
4	11	22.9%	35	72.9%	2	4.2%	0	0%	0	0%	47	100%
5	8	16.7%	25	52.1%	13	27.1%	2	4.2%	0	0%	47	100%
6	5	10.4%	40	83.3%	3	6.3%	0	0%	0	0%	47	100%
7	8	16.7%	31	64.6%	1	2.1%	8	16.7%	0	0%	47	100%
8	10	20.8%	27	56.3%	7	14.6%	4	8.3%	0	0%	47	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju sebanyak 33 Orang dengan persentasi 68.8%.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%

4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9%
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentasi 52.1%
6. Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentasi 83.3%
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 64.6%
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentasi 56.3%

4.1.3.2 Lingkungan Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	22.9%	24	50.0%	9	18.8%	4	8.3%	0	0%	47	100%
2	7	14.6%	32	66.7%	5	10.4%	4	8.3%	0	0%	47	100%
3	9	18.8%	28	58.3%	8	16.7%	3	6.3%	0	0%	47	100%
4	7	14.6%	33	68.8%	6	12.5%	2	4.2%	0	0%	47	100%
5	10	20.8%	28	58.3%	7	14.6%	3	6.3%	0	0%	47	100%
6	11	22.9%	35	72.9%	0	0%	2	4.2%	0	0%	47	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Suasana ditempat kerja terasa harmonis dan menyenangkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentasi 50.0%.
2. Jawaban responden tentang Suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga saya dapat bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab “setuju sebanyak 32 Orang dengan persentasi 66.7%
3. Jawaban responden tentang Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%.
4. Jawaban responden tentang beradaptasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 68.8%.
5. Jawaban responden tentang Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh sudah cukup lengkap dan memadai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%
6. Jawaban responden tentang Pegawai di berikan perlengkapan yang memadai dalam melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9%

4.1.3.3 Motivasi (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	14.6%	32	66.7%	6	12.5%	3	6.3%	0	0%	47	100%
2	10	20.8%	28	58.3%	7	14.6%	3	6.3%	0	0%	47	100%
3	11	22.9%	35	72.9%	0	0%	2	4.2%	0	0%	47	100%
4	8	16.7%	25	52.1%	13	27.1%	2	4.2%	0	0%	47	100%
5	5	10.4%	40	83.3%	3	6.3%	0	0%	0	0%	47	100%
6	8	16.7%	31	64.6%	1	2.1%	8	16.7%	0	0%	47	100%
7	10	20.8%	27	56.3%	7	14.6%	4	8.3%	0	0%	47	100%
8	9	18.8%	37	77.1%	2	4.2%	0	0%	0	0%	47	100%
9	9	18.8%	37	77.1%	2	4.2%	0	0%	0	0%	47	100%
10	15	31.3%	29	60.4%	0	0%	4	8.3%	0	0%	47	100%
11	15	31.3%	24	50.0%	8	16.7%	1	2.1%	0	0%	47	100%
12	9	18.8%	37	77.1%	2	4.2%	0	0%	0	0%	47	100%
13	9	18.8%	37	77.1%	2	4.2%	0	0%	0	0%	47	100%
14	15	31.3%	29	60.4%	0	0%	4	8.3%	0	0%	47	100%
15	9	18.8%	37	77.1%	2	4.2%	0	0%	0	0%	47	100%
16	9	18.8%	37	77.1%	2	4.2%	0	0%	0	0%	47	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 66.7%
2. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9%

4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentasi 52.1%
5. Jawaban responden tentang rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentasi 83.3%
6. Jawaban responden tentang bersedia kerja lembur, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 64.6%
7. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentasi 56.3%
8. Jawaban responden tentang Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 77.1%
9. Jawaban responden tentang Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 77.1%
10. Jawaban responden tentang memiliki keterampilan melebihi pegawai lain, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 60.4%
11. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentasi 50.0%

12. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 77.1%
13. Jawaban responden tentang menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 77.1%
14. Jawaban responden tentang termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 60.4%
15. Jawaban responden tentang selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 77.1%
16. Jawaban responden tentang giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 77.1%

4.1.3.4 Disiplin Kerja (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)

No.	Jawaban (X3)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18.8%	28	58.3%	8	16.7%	3	6.3%	0	0%	47	100%
2	7	14.6%	33	68.8%	6	12.5%	2	4.2%	0	0%	47	100%
3	10	20.8%	28	58.3%	7	14.6%	3	6.3%	0	0%	47	100%
4	7	14.6%	33	68.8%	6	12.5%	2	4.2%	0	0%	47	100%
5	9	18.8%	28	58.3%	7	14.6%	4	8.3%	0	0%	47	100%

6	11	22.9%	35	72.9%	2	4.2%	0	0%	0	0%	47	100%
7	11	22.9%	35	72.9%	2	4.2%	0	0%	0	0%	47	100%
8	8	16.7%	25	52.1%	13	27.1%	2	4.2%	0	0%	47	100%
9	11	22.9%	35	72.9%	2	4.2%	0	0%	0	0%	47	100%
10	8	16.7%	25	52.1%	13	27.1%	2	4.2%	0	0%	47	100%
11	5	10.4%	40	83.3%	3	6.3%	0	0%	0	0%	47	100%
12	8	16.7%	31	64.6%	1	2.1%	8	16.7%	0	0%	47	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu hadir tepat waktu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%
2. Jawaban responden tentang tidak pernah terlambat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 68.3%
3. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%
4. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 68.3%
5. Jawaban responden tentang selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%
6. Jawaban responden tentang Apabila ada halangan selalu memberitahu pimpinan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9%
7. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9%

8. Jawaban responden tentang selalu mengikuti apel, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentasi 52.1%
9. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9%
10. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan devisi lainnya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentasi 52.1%
11. Jawaban responden tentang Setiap hari selalu membuat laporan harian, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentasi 83.3%
12. Jawaban responden tentang Dengan dibuat laporan harian menjadi acuan kedisiplinan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 64.6%

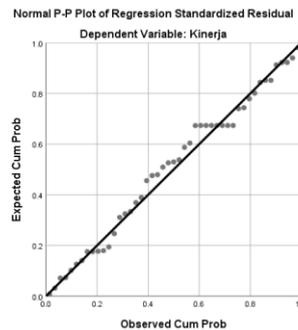
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

4.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.135	7.422
	Motivasi Kerja	.307	3.262
	Disiplin Kerja	.283	1.028

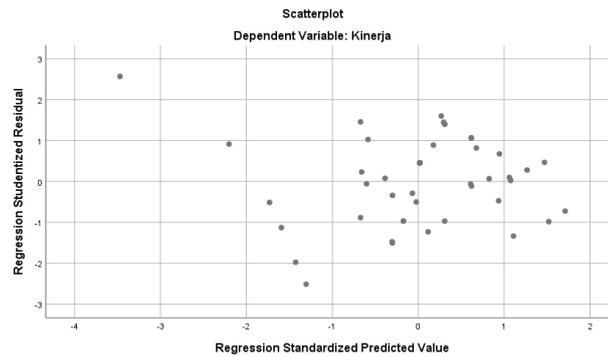
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.135 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $7.422 < 10$. Variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.307 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3.262 < 10$. Variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.283 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.028 < 10$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, dan satu variabel dependen yaitu.

Tabel 4.2 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.134	1.383		-2.265	.029
	Lingkungan Kerja	.358	.105	.286	3.427	.001
	Motivasi Kerja	.173	.036	.268	4.858	.000
	Disiplin Kerja	.314	.068	.488	4.602	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.36 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -3.134
2. Lingkungan Kerja = 0.358

3. Motivasi Kerja = 0.173
 4. Disiplin Kerja = 0.314

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

$$Y = -3.134 + 0.358_1 + 0.173_2 + 0.314_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -3.134 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar -3.134
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.358 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.358 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.173 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.173 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.314 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.314 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.3 Hasil Uji

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.134	1.383		-2.265	.029
	Lingkungan Kerja	.358	.105	.286	3.427	.001
	Motivasi Kerja	.173	.036	.268	4.858	.000
	Disiplin Kerja	.314	.068	.488	4.602	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 47 - 3 = 44$ adalah 2.015 $t_{hitung} = 3.427$ dan $t_{tabel} = 2.015$

H_0 diterima jika : $-2.015 \leq t_{hitung} \leq 2.015$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.015$ atau $-t_{hitung} < -2.015$

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 3.427 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.015 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.001 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Cabang Medan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 47 - 3 = 44$ adalah 2.015 $t_{hitung} = 4.858$ dan $t_{tabel} = 2.015$

H_0 diterima jika : $-2.015 \leq t_{hitung} \leq 2.015$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.015$ atau $-t_{hitung} < -2.015$

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 4.858 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.015 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Cabang Medan

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 47 - 3 = 44$ adalah 2.015 $t_{hitung} = 4.602$ dan $t_{tabel} = 2.015$

H_0 diterima jika : $-2.015 \leq t_{hitung} \leq 2.015$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.015$ atau $-t_{hitung} < -2.015$

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 4.602 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.015 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Cabang Medan

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	786.704	3	262.235	341.714	.000 ^b
	Residual	32.999	43	.767		
	Total	819.702	46			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{tabel} = 47 - 3 - 1 = 43$$

$$F_{hitung} = 106.300 \text{ dan } F_{tabel} = 2.82$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 341.714 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.82 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($341.714 > 2.82$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja

dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Teklom Cabang Medan

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980 ^a	.960	.957	.87602	1.332
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.980 \times 100\%$$

$$= 98.0\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.980 yang berarti 98.0% dan hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin 98% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya selisih $100\% - 98\% = 2\%$. hal ini menunjukkan 2% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja karyawan

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah

dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut

4.2.5.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis diperoleh Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 3.427 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.015 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.001 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Cabang Medan

Lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain” (Sunyoto, 2013).

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (E. Sinambela & Tanjung, 2018)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (E. Sinambela & Tanjung, 2018) (Bahagia, Pratami, & Tommy, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

4.2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis diperoleh Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 4.858 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.015 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Cabang Medan

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2016) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian tedahulu yang dilakfukan oleh (Jufrizen, 2017) (Muhammad Andi Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 4.602 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.015 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Cabang Medan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yangsesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnyakedisiplinan pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Disiplin kerja menurut (L. P. Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi.

Dalam penelitian (Arif, Putri, Yudi, & Jufrizen, 2019) (Liyas & Primadi, 2017) (Jufrizen & Pulungan, 2017) (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017) (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) (Hasibuan & Silvy, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (S Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Arianty, 2016) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Jufrizen & Hadi, 2021) (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) (Prayogi & Nursidin, 2019) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

4.2.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 341.714 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.82 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($341.714 > 2.82$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja

dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Teklom Cabang Medan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018)

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (E. Sinambela & Tanjung, 2018)

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian

pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Telkom Cabang Medan

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Telkom Cabang Medan
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Telkom Cabang Medan
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Telkom Cabang Medan
4. Lingkungan Kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Telkom Cabang Medan

5.2 Saran

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

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya agar dapat mempertahankan kan lingkungan kerja yang sudah diberikan kepada pegawai lebih memahai tentang pekerjaan mereka
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya agar pimpinan terus mendorong dan menjaga motivasi

3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya pimpinan terus mengawasi dan dapat mempertahankan kedisiplinan yang sudah dilakukan pegawai

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 47 orang responden
3. Adanya keterbatasan peneliti dalam menyebarkan angket mengingat keadaan saat ini dalam keadaan pandemi covid 19.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: UNIMED PRESS.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Astuti, R., & Riskinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ilman*, 1(6), 26–39.
- Bahagia, R., Pratami, L. P., & Tommy, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., & Putri, L. P. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Farisi, S, Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, Salman, & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kartono, K. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Perkreditan Rakyat. *AL-Masraf: Jurnal Lemabaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 1–11.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- Maryati, M. C. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilimiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Prayogi, Muhammad Andi, Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019: Festifal Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670.
- Prayogi, Muhammad Andi, & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Prayogi, Muhammad Andi, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiyani, F. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suntoyo, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Services.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI Undip*, 7(2), 77–84.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- 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), 27–34.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injects: Internasional Journal Economic*,

Technology and Social Scinces, 1(1), 61–69.

Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum, 4(1), 61–72.*

Zainal, R. V, Kamal, H., & Natsir, M. (2014). *The Economics Of Education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu Dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Fahrul Reza memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan”**.

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

A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun
 3 Tahun 4 tahun
 Lebih dari 5 Tahun

Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Suasana Kerja						
1	Suasana ditempat kerja terasa harmonis dan menyenangkan					
2	Suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga saya dapat bekerja lebih baik lagi					
Hubungan Pegawai						
3	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan perusahaan					
4	saya beradaptasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan					
Tersedianya fasilitas bagi Pegawai						
5	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh sudah cukup lengkap dan memadai					
6	Pegawai di berikan perlengkapan yang memadai dalam melakukan pekerjaan.					

Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
5	Saya rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya					
6	Saya bersedia kerja lembur					
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
8	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas					
9	Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan					
10	Saya memiliki keterampilan melebihi pegawai lain					
11	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
12	Saya memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksial					
13	Saya menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor					
14	Saya termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan					
15	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi					
16	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu					

Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
2	Saya tidak pernah terlambat					
3	Saya selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk					
4	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang					
5	Saya selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan					
6	Apabila ada halangan selalu memberitahu pimpinan					
7	Saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi					
8	Saya selalu mengikuti apel					
9	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
10	Saya memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan devisi lainnya					
11	Setiap hari selalu membuat laporan harian					
12	Dengan dibuat laporan harian menjadi acuan kedisiplinan dalam bekerja					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki insifatif yang kuat					
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	31.5319	4.22133	47
Lingkungan Kerja	23.7234	3.36673	47
Motivasi Kerja	64.9574	6.55398	47
Disiplin Kerja	47.5532	6.56343	47

Correlations

		Kinerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.910	.848	.967
	Lingkungan Kerja	.910	1.000	.654	.919
	Motivasi Kerja	.848	.654	1.000	.804
	Disiplin Kerja	.967	.919	.804	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.000	.
N	Kinerja	47	47	47	47
	Lingkungan Kerja	47	47	47	47
	Motivasi Kerja	47	47	47	47
	Disiplin Kerja	47	47	47	47

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.980 ^a	.960	.957	.87602	.960	341.714	3	43	.000	1.332

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	786.704	3	262.235	341.714	.000 ^b
	Residual	32.999	43	.767		
	Total	819.702	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.134	1.383		-2.265	.029	-5.924	-.344					
	Lingkungan Kerja	.358	.105	.286	3.427	.001	.147	.569	.910	.463	.105	.135	7.422
	Motivasi Kerja	.173	.036	.268	4.858	.000	.101	.245	.848	.595	.149	.307	3.262
	Disiplin Kerja	.314	.068	.488	4.602	.000	.176	.452	.967	.574	.141	.283	1.028

a. Dependent Variable: Kinerja

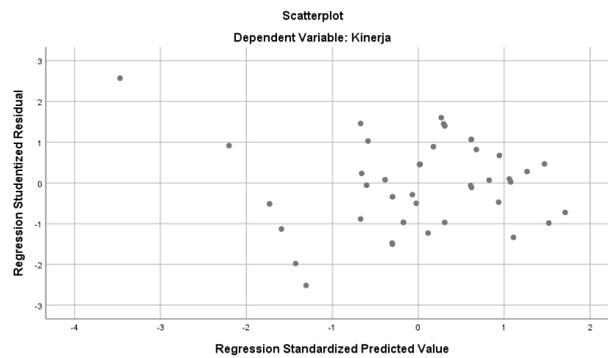
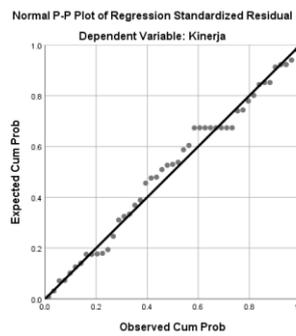
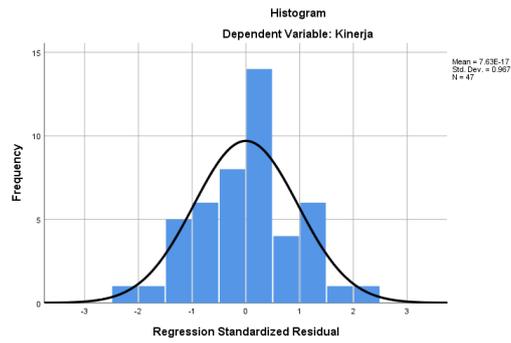
Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
1	1	3.983	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.012	17.941	.39	.05	.01	.02
	3	.004	32.043	.35	.17	.44	.01
	4	.001	67.682	.26	.78	.55	.97

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics ^a						
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N	
Predicted Value	17.1808	38.6003	31.5319	4.13549	47	
Std. Predicted Value	-3.470	1.709	.000	1.000	47	
Standard Error of Predicted Value	.136	.612	.236	.100	47	
Adjusted Predicted Value	16.2147	38.6726	31.5160	4.22127	47	
Residual	-2.13573	1.81917	.00000	.84697	47	
Std. Residual	-2.438	2.077	.000	.967	47	
Stud. Residual	-2.515	2.570	.007	1.027	47	
Deleted Residual	-2.27283	2.78531	.01595	.96625	47	
Stud. Deleted Residual	-2.691	2.760	.006	1.054	47	
Mahal. Distance	.125	21.487	2.936	4.032	47	
Cook's Distance	.000	.877	.040	.130	47	
Centered Leverage Value	.003	.467	.064	.088	47	

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Lingkungan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.479**	.537**	.473**	.244	.432**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.099	.002	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.479**	1	.539**	.583**	.351*	.401**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.016	.005	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.537**	.539**	1	.656**	.593**	.520**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.473**	.583**	.656**	1	.523**	.592**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47

X1.5	Pearson Correlation	.244	.351*	.593**	.523**	1	.239	.662**
	Sig. (2-tailed)	.099	.016	.000	.000		.105	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	.432**	.401**	.520**	.592**	.239	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.000	.000	.105		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.721**	.746**	.857**	.837**	.662**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	6

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15 X2.16
X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created	03-OCT-2022 18:00:34	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15 X2.16 X2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,05

	Sig. (2-tailed)	.082	.072	.022	.000	.023	.210	.132	.007	.007	.001		.007	.007	.001	.007	.007	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.12	Pearson Correlation	.112	.499**	-.003	.142	.642**	.108	.208	1.000**	1.000**	.231	.385**	1	1.000**	.231	1.000**	1.000**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.454	.000	.983	.341	.000	.470	.160	.000	.000	.119	.007		.000	.119	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.13	Pearson Correlation	.112	.499**	-.003	.142	.642**	.108	.208	1.000**	1.000**	.231	.385**	1.000**	1	.231	1.000**	1.000**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.454	.000	.983	.341	.000	.470	.160	.000	.000	.119	.007	.000		.119	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.14	Pearson Correlation	.280	.466**	.500**	.294*	.185	.642**	.382**	.231	.231	1.000**	.466**	.231	.231	1	.231	.231	.695**
	Sig. (2-tailed)	.057	.001	.000	.045	.213	.000	.008	.119	.119	.000	.001	.119	.119		.119	.119	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.15	Pearson Correlation	.112	.499**	-.003	.142	.642**	.108	.208	1.000**	1.000**	.231	.385**	1.000**	1.000**	.231	1	1.000**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.454	.000	.983	.341	.000	.470	.160	.000	.000	.119	.007	.000	.000	.119		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.16	Pearson Correlation	.112	.499**	-.003	.142	.642**	.108	.208	1.000**	1.000**	.231	.385**	1.000**	1.000**	.231	1.000**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.454	.000	.983	.341	.000	.470	.160	.000	.000	.119	.007	.000	.000	.119	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Motivas i Kerja	Pearson Correlation	.554**	.720**	.548**	.606**	.688**	.663**	.544**	.694**	.694**	.695**	.626**	.694**	.694**	.695**	.694**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15 X2.16
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

Output Created	03-OCT-2022 18:00:47	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15 X2.16 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	16

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10
X3.11 X3.12 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created		03-OCT-2022 18:01:16
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0

X3.9	Pearson Correlation	.520**	.592**	.239	.592**	.502**	1.000*	1.000*	.603**	1	.603**	.394**	.671**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.105	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.006	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.10	Pearson Correlation	.373**	.564**	.265	.564**	.440**	.603**	.603**	1.000*	.603**	1	.502**	.436**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.072	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.11	Pearson Correlation	.282	.477**	.472**	.477**	.652**	.394**	.394**	.502**	.394**	.502**	1	.314*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.055	.001	.001	.001	.000	.006	.006	.000	.006	.000		.032	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.12	Pearson Correlation	.806**	.605**	.483**	.605**	.630**	.671**	.671**	.436**	.671**	.436**	.314*	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.002	.032		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.770**	.850**	.631**	.850**	.829**	.817**	.817**	.744**	.817**	.744**	.606**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10
X3.11 X3.12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

Output Created	03-OCT-2022 18:01:32	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10 X3.11 X3.12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,09

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	12

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created	03-OCT-2022 18:01:44	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,13

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.656**	.593**	.520**	.373**	.282	.806**	.420**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.055	.000	.003	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	.656**	1	.523**	.592**	.564**	.477**	.605**	.334*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.022	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	.593**	.523**	1	.239	.265	.472**	.483**	.447**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.105	.072	.001	.001	.002	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	.520**	.592**	.239	1	.603**	.394**	.671**	.196	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.105		.000	.006	.000	.186	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	.373**	.564**	.265	.603**	1	.502**	.436**	.337*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.072	.000		.000	.002	.020	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y6	Pearson Correlation	.282	.477**	.472**	.394**	.502**	1	.314*	.200	.570**
	Sig. (2-tailed)	.055	.001	.001	.006	.000		.032	.177	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y7	Pearson Correlation	.806**	.605**	.483**	.671**	.436**	.314*	1	.476**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.002	.032		.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y8	Pearson Correlation	.420**	.334*	.447**	.196	.337*	.200	.476**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.003	.022	.002	.186	.020	.177	.001		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Kinerja	Pearson Correlation	.824**	.809**	.700**	.711**	.687**	.570**	.849**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes		03-OCT-2022 18:01:55
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	8

```

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X2.1 X2.2 X2.3
X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9
      X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15 X2.16 X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10 X3.11
      X3.12 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

		Notes	
Output Created			03-OCT-2022 18:02:41
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		47
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15 X2.16 X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10 X3.11 X3.12 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,02

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.5	8.5	8.5
	KS	8	17.0	17.0	25.5
	S	24	51.1	51.1	76.6
	SS	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.5	8.5	8.5
	KS	4	8.5	8.5	17.0
	S	32	68.1	68.1	85.1
	SS	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.4	6.4	6.4
	KS	7	14.9	14.9	21.3
	S	28	59.6	59.6	80.9
	SS	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	KS	6	12.8	12.8	17.0
	S	32	68.1	68.1	85.1
	SS	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.4	6.4	6.4
	KS	7	14.9	14.9	21.3
	S	27	57.4	57.4	78.7
	SS	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	S	34	72.3	72.3	76.6
	SS	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.4	6.4	6.4
	KS	6	12.8	12.8	19.1
	S	31	66.0	66.0	85.1
	SS	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.4	6.4	6.4
	KS	7	14.9	14.9	21.3
	S	27	57.4	57.4	78.7
	SS	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	S	34	72.3	72.3	76.6
	SS	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	KS	13	27.7	27.7	31.9
	S	24	51.1	51.1	83.0
	SS	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.4	6.4	6.4
	S	39	83.0	83.0	89.4
	SS	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	14.9	14.9	14.9
	KS	1	2.1	2.1	17.0
	S	31	66.0	66.0	83.0
	SS	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.5	8.5	8.5
	KS	7	14.9	14.9	23.4
	S	26	55.3	55.3	78.7
	SS	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.3	4.3	4.3
	S	36	76.6	76.6	80.9
	SS	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.3	4.3	4.3
	S	36	76.6	76.6	80.9
	SS	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.4	6.4	6.4
	S	29	61.7	61.7	68.1
	SS	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.1	2.1	2.1
	KS	8	17.0	17.0	19.1
	S	23	48.9	48.9	68.1
	SS	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.3	4.3	4.3
	S	36	76.6	76.6	80.9
	SS	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.3	4.3	4.3
	S	36	76.6	76.6	80.9
	SS	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.4	6.4	6.4
	S	29	61.7	61.7	68.1
	SS	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.3	4.3	4.3
	S	36	76.6	76.6	80.9
	SS	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.3	4.3	4.3
	S	36	76.6	76.6	80.9
	SS	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.4	6.4	6.4
	KS	7	14.9	14.9	21.3
	S	28	59.6	59.6	80.9
	SS	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	KS	6	12.8	12.8	17.0
	S	32	68.1	68.1	85.1
	SS	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.4	6.4	6.4
	KS	7	14.9	14.9	21.3
	S	27	57.4	57.4	78.7
	SS	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	KS	6	12.8	12.8	17.0
	S	32	68.1	68.1	85.1
	SS	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.5	8.5	8.5
	KS	7	14.9	14.9	23.4
	S	27	57.4	57.4	80.9
	SS	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	S	34	72.3	72.3	76.6
	SS	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	S	34	72.3	72.3	76.6
	SS	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	KS	13	27.7	27.7	31.9
	S	24	51.1	51.1	83.0
	SS	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	S	34	72.3	72.3	76.6
	SS	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	KS	13	27.7	27.7	31.9
	S	24	51.1	51.1	83.0
	SS	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.4	6.4	6.4
	S	39	83.0	83.0	89.4
	SS	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	14.9	14.9	14.9
	KS	1	2.1	2.1	17.0
	S	31	66.0	66.0	83.0
	SS	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.4	6.4	6.4
	KS	7	14.9	14.9	21.3
	S	28	59.6	59.6	80.9
	SS	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	KS	6	12.8	12.8	17.0
	S	32	68.1	68.1	85.1
	SS	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.4	6.4	6.4
	KS	7	14.9	14.9	21.3
	S	27	57.4	57.4	78.7
	SS	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	S	34	72.3	72.3	76.6
	SS	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	KS	13	27.7	27.7	31.9
	S	24	51.1	51.1	83.0
	SS	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.4	6.4	6.4
	S	39	83.0	83.0	89.4
	SS	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	14.9	14.9	14.9
	KS	1	2.1	2.1	17.0
	S	31	66.0	66.0	83.0
	SS	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.5	8.5	8.5
	KS	7	14.9	14.9	23.4
	S	26	55.3	55.3	78.7
	SS	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2643/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/2/3/2022

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

Medan, 2/3/2022

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fahrul Reza
NPM : 1805160323
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Apakah harga berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan PT. Telkom Indonesia wilayah Medan Gahru No 1 Medan.
2. Bagaimana kepuasan pelayanan Pelanggan pada PT. Telkom Indonesia Gaharu No 1 Medan.
3. Apakah pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja pada PT. Telkom Indonesia Gahru No 1 Medan.

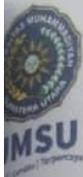
Rencana Judul : 1. Pengaruh Harga Dan Kualitas Terhadap Kepuasan Pelanggan
2. Analisis Kepuasan Pelayanan Pada Pelanggan
3. Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : PT. TELKOM INDONESIA GAHARU MEDAN

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

Hormat Saya
Pemohon

(Fahrul Reza)



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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 921 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 13 April 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Fahrul Reza
N P M : 1805160323
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **13 April 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 12 Ramadhan 1443 H
 13 April 2022 M

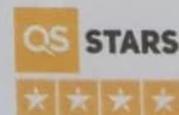


Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal





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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2643/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/2/3/2022

Nama Mahasiswa : Fahrul Reza
NPM : 1805160323
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 2/3/2022
Nama Dosen pembimbing*) : Nugraha Pratama, SE., MM *4/3/2022*
Judul Disetujui**) : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Telkom Indonesia Gabang Medan
Motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Telkom
Indonesia Gabang Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 17 Maret 2022

Dosen Pembimbing

(Signature)
(Nugraha Pratama, SE., MM)

Keterangan:

*) Titik oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditanda oleh Dosen Pembimbing

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

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

Nomor : 921 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2022 Medan, 12 Ramadhan 1443 H
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN** 13 April 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk
Jln.Gaharu No.1 Medan Timur
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Fahrul Reza
Npm : 1805160323
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :
 1. Peringgal





Nomor : Tel.150/PD 520/R1W-1A1P0000/2022

Medan, 20 April 2022

Kepada Yth.
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Persetujuan Izin Riset Pendahuluan**

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat Saudara Nomor: 921/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 13 April 2022 Perihal : Izin Riset Pendahuluan, Judul " Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Medan", dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa Saudara dapat melaksanakan Riset Pendahuluan mulai tanggal 25 April 2022 s/d Selesai 2022, Mahasiswa yang dimaksud sesuai daftar dibawah ini :

NO	NAMA	NIM/NIS/NPM	LOKASI RISET	PEMBIMBING
1	Fahrul Reza	1805160323	Data Management	Sunedy Abdila / 850030

Apabila lokasi atau tempat Riset dimaksud sejalan dengan keinginan dan harapan Saudara, maka Mahasiswa yang bersangkutan agar melengkapi persyaratan sbb :

1. Menandatangani surat kesediaan (TP-2) yang berisi antara lain tentang :
 - o Bersedia ditempatkan dimana saja lokasi Riset/Magang/Kerja Praktek yang membutuhkan sesuai kesepakatan.
 - o PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan memberikan Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat dan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak akan membubuhkan tandatangan dan/ atau stempel pada Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat yang dikeluarkan oleh pihak lain (pihak sekolah) selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
2. Menandatangani surat pernyataan (TP-1) yang berisi tentang kerahasiaan dan tidak akan menyalahgunakan informasi maupun data tentang PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
3. Dalam pelaksanaan Riset/Magang/Kerja Praktek PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan menyediakan seorang pembimbing (tersebut diatas) sekaligus penilaian sesuai kriteria yang ada.
4. Pembimbing PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak wajib menandatangani berkas selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
5. Selama menjalankan kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek harus berpakaian: seragam sekolah,

ntor Witel Medan
TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
Prof.H.M. Yamin,S.H. No. 13
edan (20234)

T : 061-4530001
F : 061-4530002

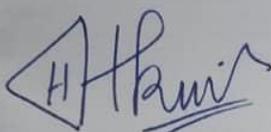
rapi dan sopan sesuai dengan tata tertib di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

6. Dilarang membawa senjata tajam & barang/ segala sesuatu yang dilarang oleh undang-undang.
7. Mematuhi Peraturan kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memperhatikan rambu/tanda K3 demi keselamatan dan kenyamanan diri sendiri maupun orang lain yang berada di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia
8. Selama melaksanakan Riset/Magang/Kerja Praktek tidak berikan uang jasa/ uang transport, dan sejak menjadi peserta Magang diharuskan untuk mengenakan kartu pengenalan yang dikeluarkan oleh Unit Safety & Security di Lantai I Jalan Prof.H.M.Yamin SH No.13 Medan.
9. Sebelum melaksanakan Kerja Praktek supaya melaporkan ke HR WITEL Medan Jalan Prof. H.M. Yamin SH. No.13 dengan Sdri. Melinda Sinulingga NIK. 840059, mengisi dan menyerahkan "Surat Pernyataan" bermaterai Rp 6.000,- sebanyak 2 (dua) lembar atau Rp 10.000,- sebanyak 1 (satu) lembar "Surat Kesediaan", dan Pas Photo berwarna ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar, paling lambat 1 (satu) minggu sebelum tanggal pelaksanaan.

Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor, maka kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,



Hida Triwarance
MGR SHARED SERVICE HC & FINANCE MEDAN

Tembusan

1. Sdr. MGR SECURITY & SAFETY MEDAN
2. Sdr. SUNEDY ABDILA



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : FAHRUL REZA
N.P.M : 1805160323
Dsen Pembimbing : NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA,
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM
INDONESIA CABANG MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	update sumber kutipan	13/08 '22	
BAB 2	update sumber kutipan	13/08 '22	
BAB 3			
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Sebaiknya untuk mengikuti seminar	24/08 '22	

Medan, 24 Agustus 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 29 Agustus 2022** menerangkan bahwa:

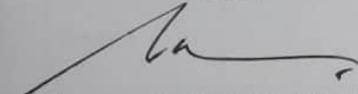
Nama : Fahrul Reza
N .P.M. : 1805160323
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 22 Juni 2000
Alamat Rumah : Jalan Rakyat Lr. Maninjau No. 8 Medan
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Nugraha Pratama, SE, M.M**

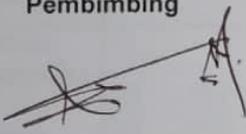
Medan, Senin, 29 Agustus 2022

TIM SEMINAR

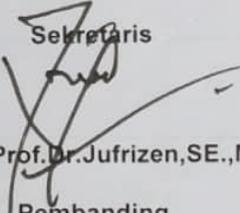
Ketua

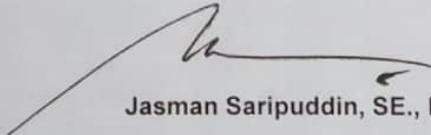

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing


Nugraha Pratama, SE, M.M

Sekretaris


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


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


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

NIDN : 0105087601



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 29 Agustus 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
menyampaikan bahwa :

Nama : Fahrul Reza
N.P.M. : 1805160323
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 22 Juni 2000
Alamat Rumah : Jalan Rakyat Lr. Maninjau No. 8 Medan
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Tambah 1 Variabel
Bab I	Latar belakang diperbaiki (tentang fenomena variabel y)
Bab II	Faktor 3 yg mempengaruhi kinerja ?, Pergerakan ?
Bab III	
Lainnya	Daftar pustaka minimal 3 (3 jurnal, 6 buku).
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 29 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Nugraha Pratama, SE, M.M

Sekretaris

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

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 29 Agustus 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
menyebutkan bahwa :

Nama : Fahrul Reza
N.P.M. : 1805160323
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 22 Juni 2000
Alamat Rumah : Jalan Rakyat Lr. Maninjau No. 8 Medan
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan

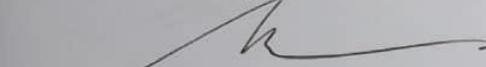
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Tambah 1 Variabel
Bab I	Latar belakang diperbaiki (tentang fenomena variabel y)
Bab II	Faktor ³ yg mempengaruhi kinerja?, Pergerakan?
Bab III	
Lainnya	Daftar pustaka minimal 9 (3 jurnal, 6 buku).
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

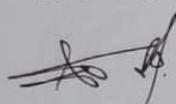
Medan, Senin, 29 Agustus 2022

TIM SEMINAR

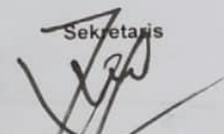
Ketua


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

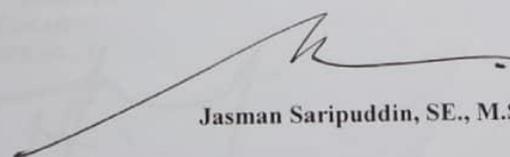
Pembimbing


Nugraha Pratama, SE, M.M

Sekretaris


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

Pembanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



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

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

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

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

Nomor : 2791/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
 Lamp. : -
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 20 Shafar 1444 H
 17 September 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Fahrul Reza**
 N P M : **1805160323**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :
 1. Pertinggal





Nomor : Tel.303/PD 520/R1W-1A1P0000/2022

Medan, 19 September 2022

Kepada Yth.
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mughtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Selesai Riset**

Dengan hormat,

Menunjuk :

1. Surat Saudara Nomor: 921/II.3-AU/UMSU-05/F/2022, tanggal 13 April 2022 Perihal : Izin Riset Pendahuluan
2. Surat kami No.Tel.150PD 520/R1W-1A1P0000/2022, tanggal 20 April 2022 Perihal: Persetujuan Permohonan Riset

Dengan ini diberitahukan bahwa **Fahrul Reza , NPM. 1805160323** telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan mulai tanggal 25 April 2022 s/d Selesai 2022 di Data Management Witel Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,

Hida Triwarance
MGR SHARED SERVICE HC & FINANCE MEDAN

Tembusan
Sdr. MGR SECURITY & SAFETY MEDAN

Witel Medan
TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
Prof. HM. Yamin, SH No. 13
Medan (20234)

T : 061-4530001
F : 061-4530002