

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UP3 MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh:

**Nama : DEWI MUNZIAH
NPM : 1905160095
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU
Agenda | Kualitas | Terpercaya

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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 10 Juni 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seferusinya.

MEMUTUSKAN

Nama : DEWI MUNZIAH
NPM : 1905160095
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 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

Penguji II

(IRMA CHRISTIANA, SE, M.M)

(RONI FARLINDONGAN, SE, M.M)

Pembimbing

(DR. MAULIAZHAR, M.S)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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





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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : DEWI MUNZIAH
NPM : 1905160095
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2024

Pembimbing Skripsi

M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DEWI MUNZIAH
Npm : 1905160095
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
Nama Dosen Pembimbing : Drs.M.Elfi Azhar,M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UP 3 Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	revisi perumusan masalah	26/9/23	
Bab 2	ok	26/9/23	
Bab 3	keangkuhan sumber daya	26/9/23	
Bab 4	melakukan uji hipotesis penelitian yang sudah dilakukan	5/10/23 27/10/23	
Bab 5	ok	12/11/24	
Daftar Pustaka	ok	12/11/24	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ada tanda meja hijau	12/11/24	

Medan, September 2023

Diketahui Oleh :
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIFUDDIN H, S.E., M.Si.)

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

(DRS.M.ELFI AZHAR, M.Si.)



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DEWI MUNZIAH
N.P.M : 1905160095
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UP3 MEDAN

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



DEWI MUNZIAH

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Nama : Dewi Munziah
NPM 1905160095
Judul : Pengaruh Motivasi, Displin, dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3
Medan

ABSTRAK

Kinerja dan produktifitas karyawan merupakan masalah yang harus selalu diperhatikan oleh setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta, karena manajemen harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan. Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan objek yang diteliti pada penelitian ini. PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN merupakan tempat yang digunakan pada penelitian ini terkait faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan produktifitas karyawan. Dengan menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda, maka hasil yang didapat bahwa pada motivasi kerja nilai thitung \geq t.tabel yaitu $0.902 < t.tabel$ 2.026, hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Pada variabel disiplin menyatakan $t.hitung \leq t.tabel$ yaitu $2.448 > t.tabel$ 2.026 berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_a ditolak, yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja menyatakan $t.hitung \geq t.tabel$ yaitu $0.570 < t.tabel$ 2.026, hal ini berarti bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Regresi Linear Berganda, Faktor Kinerja Pegawai.

Name : Dewi Munziah
NPM 1905160095
Title : Influence of Motivation, Discipline, and Work Environment Regarding Employee Performance at PT. PLN (Persero) UP3 Medan

ABSTRACT

Employee performance and productivity is an issue that must always be paid attention to by every organization, both government and private, because management must understand the factors that influence employee performance and productivity. The influence of motivation, discipline and work environment on employee performance is the object studied in this research. PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN is the place used in this research regarding factors that influence employee performance and productivity. By using the Multiple Linear Regression analysis method, the results obtained were that for work motivation the value of $t_{count} \geq t_{table}$, namely $0.902 < t_{table} 2.026$, this states that there is an influence between motivation and employee performance. The discipline variable states that $t_{count} \leq t_{table}$, namely $2.448 > t_{table} 2.026$ is in the area of acceptance of H_0 so that H_a is rejected, which means that there is a significant influence between discipline on employee performance. The work environment variable states $t_{count} \geq t_{table}$, namely $0.570 < t_{table} 2.026$, this means that there is an influence between the work environment and employee performance.

Keywords: Multiple Linear Regression, Employee Performance Factors.

KATA PENGHANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas rahmat dan karunia-Nya atas kelancaran dan kemudahan yang diberikan penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan**” ini guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha dan berupaya dengan semaksimal mungkin. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Alla Subhanuhu Wa Ta'ala. Untuk itu dengan hati tulus dan ikhlas penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Di dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis banyak menerima dukungan, bimbingan dan motivasi selama perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada yang teristimewa Ayahanda tercinta Supriyadi dan Ibunda tercinta Sri Rahmawati Saragi serta Kakak tersayang Prihatini Handayani S.Keb atas segenap kasih sayang, motivasi, do'a restu, dan juga materi yang diberikan tanpa pamrih selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini. Pada kesempatan kali ini juga penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak M. Elfi Azhar, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penuisan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Riskon,Ica,Naza,Osya,Vya, Lucy,Nizsa,Diyah,Kiya,Ririn,Nola,Anggik,Moza, Aldy,Nurhaliza dan sahabat-sahabat penulis lainnya yang telah membantu dan mendukung penulis selama proses mengerjakan skripsi.
9. Terakhir untuk Dewi Munziah, last but not last ya! Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar besarnya karena telah bertanggungjawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha

dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap proses yang bisa
dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberikan imbalan dan pahala atas
kemurahan hari dan bantuan pihak pihak yang terkait tersebut. Harapan penulis
semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi pembaca sekalian penulis semoga
Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita
semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhiran.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Juni 2024
Penulis,

DEWIMUNZIAH
1905160095

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGHANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	4
1.4. Rumusan Masalah.....	4
1.5. Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Motivasi	7
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	7
2.1.1.2 Tujuan Motivasi	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	13
2.1.1.4 Indikator Motivasi	17
2.1.2 Disiplin Kerja.....	20

2.1.2.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.1.2.2	Tujuan Disiplin Kerja.....	22
2.1.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.1.2.4	Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	25
2.1.3	Lingkungan Kerja.....	28
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
2.1.3.2	Manfaat Lingkungan Kerja.....	29
2.1.3.3	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .	
	30	
2.1.3.3	Indikator - indikator Lingkungan Kerja.....	33
2.1.4	Kinerja.....	36
2.1.4.1	Pengertian Kinerja.....	36
2.1.4.2	Manfaat Kinerja.....	40
2.1.4.3	Faktor-Faktor Kinerja.....	42
2.1.4.4	Indikator-Indikator Kinerja.....	42
2.2	Kerangka Konseptual.....	44
2.3	Hipotesis.....	49
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		50
3.1	Pendekatan Penelitian.....	50
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	50
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
3.4	Populasi dan Sampel.....	53
3.5	Teknik Pengambilan Sampel.....	54
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.7	Teknik Analisis Data.....	55
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		62

4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Deskriptif Data Penelitian.....	62
4.1.2 Karakteristik Responden.....	63
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden	65
4.1.4 Analisis Data Penelitian.....	72
4.1.5 Regresi Linier Berganda.....	76
4.1.6 Uji Hipotesis	79
4.2 Pembahasan	84
4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	84
4.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	85
BAB 5 PENUTUP.....	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran.....	88
5.3 Keterbatasan Penelitian	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	46
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan	47
Gambar 2.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	48

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	51
Tabel 3.2 Pelaksanaan Penelitian	53
Tabel 3.3 Penilaian Sekala Linkert.....	55

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam mengelola suatu perusahaan, pegawai merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya pegawai, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Sebaik apapun visi-misi yang diterapkan dalam perusahaan, pegawai tetap berperan sangat besar untuk mencapai tujuan dari visi-misi tersebut. Peran pegawai sangat penting dan tidak dapat dibedakan antara pegawai yang telah bekerja dalam waktu yang lama dengan pegawai yang baru bergabung, keduanya tetap harus bekerja secara profesional.

Kinerja dan produktifitas karyawan merupakan masalah yang harus selalu diperhatikan oleh setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta, karena manajemen harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan. Begitu rendahnya masalah kinerja dan produktifitas karyawan, sehingga tidak relevan jika membahas bagaimana cara memberhentikan status pegawai untuk pekerja harian (Ainnisya & Susilowati, 2018). Mengutamakan manusia dalam konteks organisasi adalah mengutamakan manusia agar dapat menghasilkan karya yang terbaik bagi organisasi. Salah satu faktor yang harus diperhatikan saat mengevaluasi pekerjaan yang difokuskan pada kebutuhan karyawan adalah kondisi karyawan saat ini.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan dalam melaksanakan tugas adalah disiplin kerja yaitu segala sesuatu yang

ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga dapat dilaksanakan dengan baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan di perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya adalah pegawai, karena berkaitan langsung dengan kegiatan operasional di perusahaan. Dalam hal ini pegawai diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu untuk mendukung agar tujuan perusahaan berhasil secara maksimal, maka perlu diperhatikan mengenai kinerja dan produktifitas karyawan. Kinerja dan produktifitas merupakan beberapa komponen dari keberlangsungan hidup perusahaan, sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan karir karyawan. Bila karyawan tidak memberikan kinerja dan produktifitas yang baik dari pekerjaannya, yang menjadi penyebabnya adalah motivasi mereka menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan menjadi semakin sulit untuk disiplin kerja, bekerja sama atau untuk mengadakan suatu perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dan produktifitas karyawan akan ikut menjadi penentu terhadap keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Kinerja dan produktifitas karyawan sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan organisasi di perusahaan.

Motivasi kerja yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Motivasi dari dalam seorang pegawai dapat berasal

dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Motivasi ada dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Berdasarkan hasil riset awal di PT. PLN (Persero) UP3 Medan dapat dilihat bahwa kinerja dan produktifitas yang diberikan pegawai rendah. Kinerja dan produktifitas karyawan yang dimaksud menjadi penting untuk dibahas dibicarakan disini dalam dunia kerja karena kinerja dan produktifitas akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan hasil perusahaan. Buruknya kinerja dan produktifitas sebagian pegawai di perusahaan ini diduga akibat dari kurangnya penghargaan terhadap pegawai dari pihak perusahaan, disiplin kerja yang perusahaan terapkan masih kurang efektif dan rendahnya motivasi, mengakibatkan pegawai berprestasi kurang di PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Selain itu juga ditemukan permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Medan yaitu permasalahan motivasi, menurunnya motivasi

kerja karyawan dikarenakan kurangnya penghargaan dari pihak perusahaan terhadap karyawan berprestasi sehingga pegawai kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih adanya karyawan yang kinerja dan produktivitas yang dilakukannya rendah terhadap perusahaan, hal tersebut di karenakan kurangnya motivasi terhadap pekerjaan.
2. Disiplin kerja yang dinilai masih rendah bagi para karyawan hal tersebut disebabkan karena kurangnya ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan kedisiplinan karyawan.
3. Motivasi kerja pegawai menurun, hal tersebut disebabkan karena tidak adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, sehingga terlihat kurang termotivasinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan untuk memberikan batasan pada pembahasan yang dipaparkan pada pembahasan agar tujuan penelitian bisa tercapai. Batasan masalah pada penelitian ini tentang motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan ?
4. Apakah ada pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang di peroleh selama proses belajar pada jurusan manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.

2. Secara praktis

Hasil Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan sumbangan atau acuan bagi pihak instansi dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

3. Manfaat lainnya

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian untuk permasalahan yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik (Kadarisman, 2011). Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan dirisendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (Tanjung, 2015). Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan (Hustia, 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik hingga menghasilkan kinerja maksimal. Adapun (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) mendefinisikan motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental

manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut (Tirtayasa, 2020) motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dan ada pula (Kadarisman, 2011) *“the motivation of people depends on the strength of their motives. Motives are sometimes define as needs, wants, or impulses within the individual”*.

Menurut (Nasution et al, 2023) motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai biasanya berbeda-beda sesuai dengan permasalahan karyawan, mulai dari pemberian insentif, inspirasi, semangat, dan promosi. Menurut (Rivai, 2021) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. 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 organisasi.

Menurut (Nasution et al, 2022) motivasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau stimulasi kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan sukarela dan tanpa dipaksa. Menurut (Astuti, 2019) motivasi kerja

karyawan dapat timbul dari dalam diri individu dan dari luar individu. Motivasi yang timbul dari diri dalam individu misalnya, karyawan yang mempunyai semangat dan inisiatif kerja sendiri dan sadar bahwa karyawan tersebut menunjukkan loyalitas kepada perusahaan.

Menurut (Utomo et al, 2021) Motivasi ini kemudian berkaitan dengan sikap dan nilai yang bersifat invisible dan dimiliki seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut (Hasibuan & silvia, 2019) motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Motivasi orang tergantung pada kekuatan motif mereka. Motif terkadang didefinisikan sebagai kebutuhan, keinginan, atau dorongan dalam diri individu (Jufrizen, 2018). Dengan demikian, membahas motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong (motif) mengapa manusia mau berperilaku, berbuat dan bertindak. Faktor pendorong ini sering kali diidentikkan dengan kebutuhan atau keinginan. Adanya motif mengakibatkan munculnya motivasi. Untuk memahami sesungguhnya yang menjadi motivasi seseorang dalam bekerja, para ahli manajemen perilaku mengembangkan pengertian tentang motivasi ini.

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

Menurut (Yulanda & Kustini 2022) Motivasi kerja mengacu pada tekanan psikologis yang berasal dari dalam karyawannya yang menentukan perilaku seseorang. Hal ini juga mengacu pada tekad yang ditunjukkan orang berdasarkan arah perilakunya, tingkat usaha serta tingkat kegigihan ketika menghadapi masalah, atas motivasi kerja.

Menurut (Anggriani, 2017) motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi.

Menurut (Sari, 2017) bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

(Setiawan & Siagian, 2017) menurut Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan karyawan. Bila karyawan termotivasi, karyawan akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang perlu dilakukan oleh pimpinan agar semangat kerja tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada para sumber daya manusia, sehingga pada mereka timbul keinginan untuk terbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntunan dan keinginan organisasi. Dengan pemberian motivasi yang tepat ini diharapkan mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi

Menurut (Jufrizen, 2017) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab

- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 8) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan Dan adapun

Menurut (Kadarisma, 2012) bila motivasi lemah, maka loyalitas juga akan merosot oleh sebab itu, para pegawai yang mempunyai motivasi tinggi, juga akan mempunyai loyalitas tinggi. Dengan kata lain, loyalitas tidak dapat diwujudkan bila para pegawai tidak mendapat motivasi untuk bekerja giat dalam organisasi. Oleh sebab itu, motivasi sangat erat kaitannya dengan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Berbagai sebab rendahnya loyalitas pegawai, antara lain:

- 1) Rendahnya motivasi kerja pegawai
- 2) Struktur organisasi kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kabur
- 3) Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang cukup menantang
- 4) Rendahnya kualitas manajemen, yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan masyarakat
- 5) Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung berhasilnya kerja sama tim
- 6) Kurangnya terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier
- 7) Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja

8) Waktu kerja yang kurang fleksibel.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1) Faktor Intern

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

a) Keinginan untuk dapat hidup

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

b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

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

- Adanya penghargaan terhadap prestasi,
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak,
- Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

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

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerjayang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya, (Jufrizen, 2016). Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan

bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

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

d) Adanya jaminan kerja

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

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, (Jufrizen, 2015). Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, (Saripuddin, 2019). Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Menurut faktor motivasi terbagi atas dua faktor yaitu sebagai berikut : (Noor, 2013).

1) Faktor pemuas (*motivation factor*) merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (konsisi intrinstik), antara lain :

- a) Prestasi yang diraih
- b) Pengakuan orang lain
- c) Tanggung jawab
- d) Peluang untuk maju
- e) Kepuasan kerja itu sendiri
- f) Kemungkinan pengembangan karir

2) Faktor pemelihara (*maintenance faktor*) merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

- a) Kompensasi
- b) Keamanan dan keselamatan kerja
- c) Kondisi kerja
- d) Status
- e) Prosedur perusahaan
- f) Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal
diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja banyak yang sesuai dengan kenyataan yang ada di dunia nyata bukan hanya di dunia teori.

2.1.1.4 Indikator-indikator Motivasi

Dengan mengukur motivasi maka perusahaan dapat melihat tingkat motivasi yang dibutuhkan organisasi jika tidak sesuai maka tugas organisasi adalah meningkatkan motivasi pegawai (Saripuddin, 2019).

Menurut Newstrom dalam (Wibowo, 2016) indikator motivasi non financial adalah sebagai berikut:

1) *Engagement.*

Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2) *Commitmen.*

Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3) *Satisfaction.*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.

4) *Turnover.*

Turnover merupakan kehilangan pekerjaan yang dihargai.

Adapun indikator mengenai motivasi menurut (Mangkunegara, 2017) 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 bekerja,
- 7) hubungan dengan rekan kerja, dan
- 8) pemanfaatan waktu.

Adapun penjelasannya sebagai berikut: (Mangkunegara, 2017)

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggungjawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal 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 atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.

6) Ketekunanbekerja

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

7) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8) Pemanfaatan waktu

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

Indikator motivasi non finansial menurut McClelland

dalam (Robbins, 2012) mengatakan :

- 1) Kebutuhan akan kekuasaan
- 2) Kebutuhan untuk berprestasi
- 3) Kebutuhan akan hubungan

Dalam hal pengukuran motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan

tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia merubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi norma hukum dan sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Prayogi et al., 2019).

Karyawan yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Sedangkan organisasi atau instansi yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktivitas, dan akan

tidak mungkin untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Asnora, 2020).

Menurut (Jufrizen, 2016) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut (Arif et al, 2019) kedisiplinan adalah sikap mematuhi aturan yang berlaku guna mencapai kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Andriani, 2018) disiplin adalah suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Yusnandar et al, 2020) disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman yang tercipta dalam bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan. Menurut (Hasibuan, 2012) kedisiplinan adalah kesadaran

dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Daulay et al, 2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

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

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan menurut (Afandi, 2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, dimana pimpinan yang tidak mencontohkan sikap disiplin yang baik begitu pula bawahannya.

2. Faktor kompensasi

Kompensasi juga bisa mempengaruhi disiplin kerja, kompensasi yang tidak diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan tidak akan disiplin terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

3. Faktor penghargaan

Penghargaan yang tidak diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya akan membuat seseorang

tidak akan melakukan pekerjaan tersebut akan menunda waktu penyelesaian atau pun yang lain nya.

4. Faktor keadilan

Keadilan yang diberikan oleh atasan sangat mempengaruhi disiplin kerja bawahan nya, dimana tidak membedah-bedah sesama karyawan nya.

5. Faktor pengawasan

Pengawasan yang jarang dilakukan kepada bawahan akan membuat karyawan menjadi tidak disiplin.

6. Faktor lingkungan

Lingkungan sangat mempengaruhi disiplin kerja dimana lingkungan yang baik akan membuat mereka menjadi disiplin begitu pulak sebaliknya.

7. Faktor sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang diberikan tentu akan sangat mempengaruhi disiplin kerja, apabila sanksi yang diberikan dapat membuat karyawan jera maka mereka akan disiplin dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012) banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dari panutan oleh pra bawahannya. Pimpinan terus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas jasa

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberi balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, 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 karyawan perusahaan.

Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi pelaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi dan hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

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

Adapun menurut (Farisi et al, 2020) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan waktu

- a) Masuk kerja tepat waktu
- b) Penggunaan waktu secara efektif

- c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
- a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b) Target pekerjaan
 - c) Membuat laporan kerja harian

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitsemito & Arida, 2012), itu adalah situasi yang ada di sekitar karyawan dan dapat membahayakan mereka saat mereka melakukan tugas yang diberikan. (Nitsemito & Arida, 2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja merugikan dalam memberikan kenyamanan memperburuk pekerjaan karyawan. Sedangkan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan dalam hal ini karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan memiliki akses terhadap suasana yang aman, sehat dan halal sehingga semua tugas dapat diselesaikan dengan cepat, efisien dan berhasil (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat merusak nama baik karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. (Saripuddin, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan

mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Kesumadewi, 2020) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut (Nabawi, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Menurut (Paramida, 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik itu fisik maupun non fisik yang membantu pekerjaan tersebut dapat terselesaikan.

Kesimpulan yang dapat di tarik bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Jakfar, 2013) Manfaat lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meningkatnya produktifitas karna menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
- 2) Meningkatnya efisien kualitas kerja
- 3) Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi
- 4) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besa

Mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.3.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan tempat kerja, motivasi dan bakat adalah kuncinya. Sementara motivasi berasal dari sip dan lingkungan, kapasitas berasal dari pemahaman dan lingkungan. Sebaliknya, (Sudaryo, 2018) menyebutkan hal-hal berikut sebagai faktor lingkungan tempat kerja:

- 1) Tempat di mana ada perbedaan individu yang signifikan. Karna suhu dapat disesuaikan dengan lingkungan dan gaya hidup seseorang.
- 2) Hipotesis suara yang konstan atau dapat diubah di masa lalu adalah bahwa mereka tidak dapat mengurangi kinerja seperti efek dari suara yang konstan atau variabel.
- 3) Kerja lembur di tempat kerja yang sama akan membuat kematian karyawan semakin berbahaya.

Faktor - faktor Lingkungan kerja menurut (Hamdi, 2013) terdiri dari sebagai berikut :

- 1) Pelayanan Karyawan Berbagai kebijakan aktual yang diberikan oleh perusahaan yang berhubungan dengan pemberian peningkatan kesehatan, makanan dan kamar kecil di dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.
- 2) Kondisi kerja Adalah kondisi di dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan itu bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan tersebut bekerja.
- 3) Hubungan karyawan Perhatian perusahaan terhadap para karyawan dan kerja sama yang baik antar karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan.

Adapun Menurut (Astuti, 2018) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan yaitu:

1. Penerangan cahaya di tempat kerja, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyenangkan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya penyebabnya kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, Sehingga tujuan organisasi susahdicapai.
2. Temperatur di tempatkerja, Keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3. Kelembaban di tempatkerja, Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan di tempatkerja, Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Music di tempat kerja, Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.
7. Warna, Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efesiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

8. Kebersihan lingkungan kerja, Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu isalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus dimana masalah biaya yang harus dipertimbangkan.
9. Jaminan, Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
10. Keamanan di tempat kerja, Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2013) Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja

Dengan indikator sebagai berikut:

- a) Penerangan

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, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirmya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan parapakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak

pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d) Fasilitas

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

e) Warna

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

Adapun pendapat lain indikator lingkungan kerja mengadaptasi : (Soetjipto, 2010).

1) Lingkungan kerja dengan indikator sebagai berikut:

- a) Hubungan yang harmonis
- b) Kesempatan untuk maju.
- c) Keamanan dalam pekerjaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah pengejaran proyek tertentu untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia didalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia merupakan suatu aset bagi manusia (Farisi, 2020). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output), baik kualitas atau kuantitas, yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pegawai adalah hasil usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan profesionalnya (Sembiring & Tanjung, 2021).

Menurut (Arianty, 2014) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat

dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

Menurut (Iskandar & Yusnandar, 2021) Kinerja karyawan merupakan faktor penilaian keberhasilan perusahaan. Ketika kinerja karyawan tinggi maka dapat meningkatkan produktivitas, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut (Pohan & Yusnandar, 2022) kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dan tujuan perusahaan. Menurut (Suhanta et al, 2022) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya.

Menurut (Marbun & Jufrizen, 2022) kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi, karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat saja.

Menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019) Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut (Tanjung et al, 2022) kinerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku pekerjaan untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan yang berhubungan dengan hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Jufrizen, 2021) Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Menurut (Arif et al, 2022) kinerja

merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapainya kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Pegawai dapat bekerja secara efektif jika memiliki pekerjaan yang menantang yang memungkinkan mereka menghasilkan pekerjaan yang baik. Kinerja pegawai merupakan satu-satunya faktor terpenting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Jufrizen, 2017). Untuk alasan ini, produktivitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara signifikan.

Kerja kinerja yang merupakan hasil kerja dari para karyawan, baik dari segi kualitas atau kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang di bebankan kepada para karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan per Kinerja Karayawan merupakan faktor krusial yang harus dipahami oleh pelaku bisnis. Produktivitas perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kerja karyawan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Produktivitas dalam suatu organisasi akan menurun jika semangat kerja karyawan rendah; sebaliknya, jika semangat kerja karyawan tinggi, maka produktivitas organisasi akan meningkat dan akan tumbuh lebih pesat. Hasil kerjanya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun ada pula yang membahas kinerja sebagai ukuran keberhasilan di tempat kerja atau sebagai ukuran prestasi kerja (Sembiring & Tanjung, 2021). Namun, secara umum, karya

memiliki mata uang yang lebih berharga dari sekedar hasil karya; itu juga mencakup informasi tentang bagaimana proses perekrutan dilakukan.

Dengan demikian kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan konfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi di hubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

2.1.4.2 Manfaat Kinerja

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun para karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan (Arianty, 2016). Di sisi lain, para karyawan berkepentingan untuk mendapatkan pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan.

Manfaat kinerja menurut (Wibowo & Utomo, 2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat kinerja bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya.
- 2) Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, menugaskan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi.

Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan formulasikan tujuan

dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan (Jufrizen, 2017).

2.1.4.3 Faktor-faktor Kinerja

Tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Tingkat keterampilan Dalam hal ini menyangkut pengetahuan, kemampuan, kecakapan.
- 2) Tingkat upaya Karyawan yang hanya memiliki keterampilan yang baik tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apabila tidak mempunyai usaha sama sekali
- 3) Kondisi eksternal Sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan

2.1.4.4 Indikator-indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu Menurut (Kasmir, 2018) yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas kerja Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung Jawab Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- 4) Kerja sama Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 5) Inisiatif Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

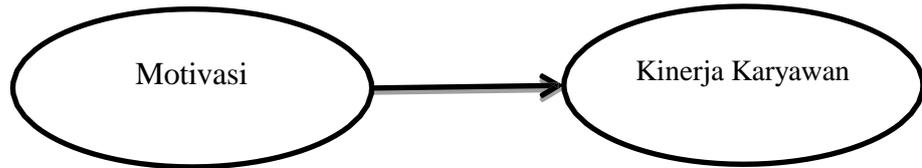
Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut (Aziz, 2016) kerangka konseptual adalah bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab.

(Hustia, 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik hingga menghasilkan kinerja maksimal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) pada perawat

dirumah sakit umum Madani Medan yang berjudul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan, menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hal ini dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:



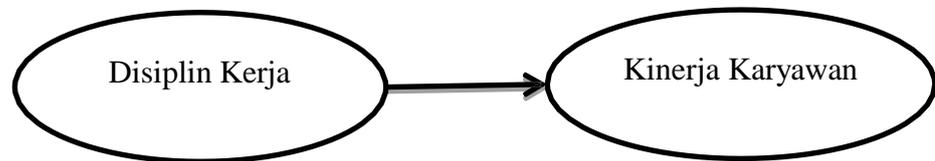
Gambar 2.1

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2008) menyatakan bahwa: Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut (Shafri, 2007) mengemukakan bahwa: Kedisiplinan karyawan adalah sifat seseorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktifitas kerja karyawan dan kinerja karyawan. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Elizar &

Tanjung, 2018) dan (Saripuddin, 2018) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



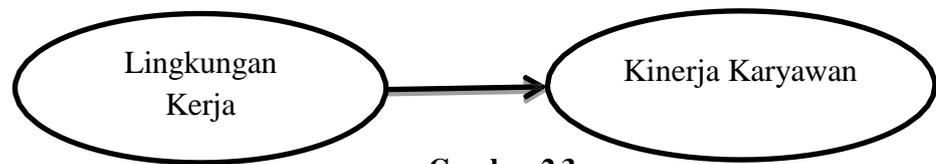
Gambar 2.2

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Saripuddin, 2018) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

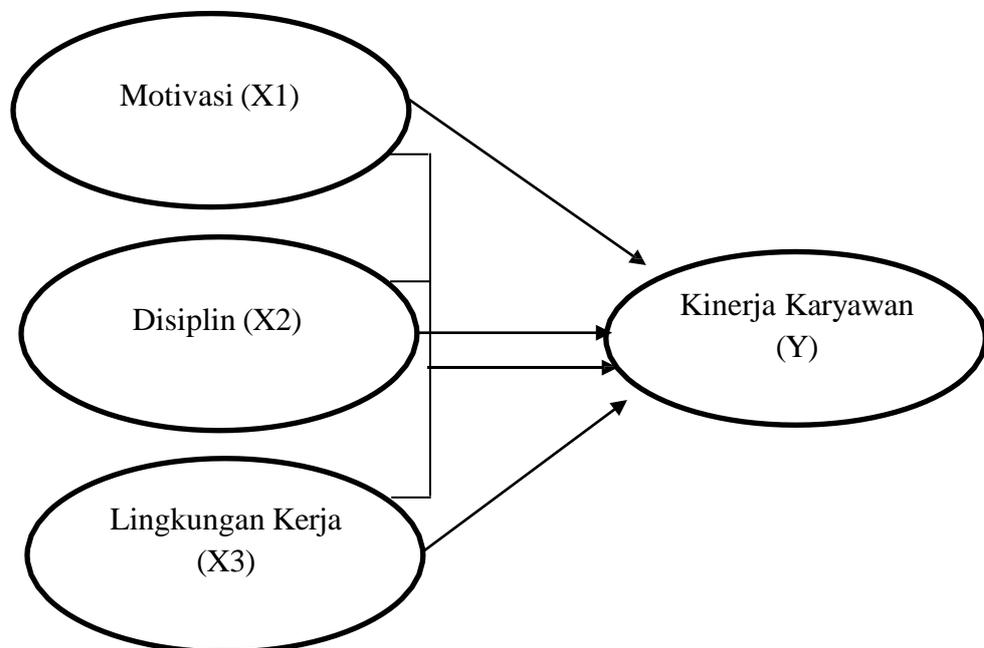


Gambar 2.3

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan di atas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menyimpulkan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat digambarkan hubungannya dengan gambaran paradigma penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.4

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis yaitu:

1. Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Ada Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
4. Ada Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari 3 variabel yaitu Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel bebas dan 1 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), sebagai variabel terikat.

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi perhatian. Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah variabel yang nilainya tergantung dari nilai variabel lain atau variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas dan variabel independen atau variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel penelitian ini terdiri dari:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<p>Motivasi (X1)</p> <p>Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kerja keras - Orientasimasa depan - Cita-citayangtinggi - Orientasitugas/sasaran - Usahauntuk maju - Ketekunan - Rekanerjayan gdipilih - Pemanfaatan waktu 	Skala Ordinal
<p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Jufrizen, 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan dan kemampuan - Teladan Pimpinan - Balas jasa - Keadilan - Waskat - Sanksi dan hukuman - Ketegasan - Hubungan Kemanusiaan 	Skala Ordinal
<p>Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penerangan - Sirkulasiudara - Kebisingan 	Skala Ordinal

<p>lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - RuangGerak - Fasilitas - Kebersihan - Warna - Musik 	
<p>Kinerja (Y1) Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitats - Ketepatan Waktu - Kemandirian - Komitmen Kerja 	Skala Ordinal

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dan produktifitas karyawan, penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) UP3 Medan, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan bulan Mei.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari Mei 2023 sampai dengan Agustus 2023. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian.

Tabel 3. 2
Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Mei'23				Jun'23				Jul'23				Agu'23			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset			■													
2	Penyusunan Proposal				■	■	■	■									
3	Bimbingan dan Perbaikan Proposal							■	■	■	■						
4	Seminar Proposal										■						
5	Pengumpulan Data											■					
6	Pengolahan Data dan analisis data												■	■	■		
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	
8	Sidang Skripsi															■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang terdiri dari manusia, hewan, benda-benda, tumbuhan, peristiwa, gejala-gejala, ataupun nilai tes sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam

suatu penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan di PT. (PLN) Persero UP3 Medan yang berjumlah 30 sebagai pegawai tetap.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sensus dengan kriteria tertentu, sehingga sampel penelitian ini yaitu 30 orang karyawan di PT. (PLN) Persero UP3 Medan.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui probability sampling dengan menggunakan *simple random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2016) dikatakan simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak. Dalam penelitian ini menggunakan Rumus *Slovin* agar dapat melihat seberapa banyak pengambilan jumlah sampel.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara (*interview*) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan dan melakukan wawancara tersebut dengan pihak pegawai umum setempat.
2. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu PT. (PLN) Persero UP3 Medan dengan

menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian diuji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

Tabel 3. 1
Penilaian Skala Linkert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas.

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudiandibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach

Alpha (α). Suatu variable dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,6$.

2. Uji Validitas.

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Juliandi, 2013).

1) Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yaitu:

a. Uji multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Jika variable bebas saling berkorelasi, maka variable ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variable bebas yang nilai korelasinya antara sesama variable bebas lain sama dengan nol.

Penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10

menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variable bebasnya (Ghozali, 2013).

b. Uji normalitas.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2013). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Autokorelasi

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. Pertama, Uji Durbin-Watson (DW Test).

Uji ini hanya digunakan untuk auto korelasi tingkat satu (*first orde autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intencept dalam model regresi dan tidak ada variable lagi diantara variable penjelas (Singgih Santoso). Hipotesis yang di uji adalah:

Ho: $p = 0$ (baca:hipotesis nolnya adalah tidak ada autokorelasi)

Ha: $p \neq 0$ (baca: hipotesis alternatifnya adalah ada autokorelasi)

Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

- b) Bila nilai DW berada diantara dU sampai dengan $4 - dU$ maka koefesiein autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi.
- c) Bila nilai DW lebih kecil dari panda dL, koefesien autokolerasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi positif.
- d) Bila nilai DW terletak diantara dL dan dU, maka tidakdapat disimpulkan model ini memiliki gejala autokorelasi positif.
- e) Bila nilai DW besar dari pada $4-dL$, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi negatif.
- f) Bila nilai DW terletak di antara $4 - dU$ dan $4- dL$, maka tidak dapat disimpulkan.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini seperti halnya uji Normalitas, cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya

dengan melihat pada Scatter Plot dan dilihat cara ini menjadi fatal karena pengambilan keputusan apakah suatu model banyak metoda statistik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, seperti misalnya Uji White, Uji Park, Uji Glejser, dan lain-lain. Modul ini akan memperkenalkan salah satu uji heteroskedastisitas yang mudah yang dapat diaplikasikan di SPSS, yaitu Uji Glejser. Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Keterangan:

$|e|$ = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model

X_2 = variable penjelas

Bila variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

2) Analisis Regresi Linier Berganda.

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variable independent terhadap satu variable dependen (Ghozali, 2013). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin

X3 = Lingkungan Kerja

β = koefisien regresi

e = error.

3) Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. (Ghozali, 2013) nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variable terikat (Kinerja) amat terbatas.

4) Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variable independen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

- Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini Untuk menentukan koefesien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2005). Signifikansi koefesien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan $nk-1$, dan signifikansi pada $\alpha = 0,005$.

- Jika nilai t hitung $> t$ table maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
- Jika nilai t hitung $< t$ table maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel Disiplin (X2), 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) dan 10 pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 30 orang karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Skala Likert

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

Sumber : (Sugiyono,2012)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas maupun variabel terikat. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah di berikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik responden

Karakteristik responden yang ada pada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan tahun 2023 adalah sebagai berikut :

1) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 - 30 Tahun	6	20%
2.	31 - 40 Tahun	12	40%
3.	> 41 Tahun	12	40%
Jumlah		30	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa usia responden yaitu pada usia 20 - 30 tahun berjumlah 6 orang pegawai (20%), usia 31 – 40 tahun yaitu berjumlah 12 orang pegawai (40%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia 41 tahun yaitu berjumlah 12 orang pegawai (40%).

2) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3 Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	11	37%
2.	Perempuan	19	63%
Jumlah		30	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang bekerja terdiri dari 11 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki (37%), dan yang terbanyak adalah pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang (63%). Dengan kata lain mayoritas responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak jika di dibandingkan dari responden berjenis kelamin laki-laki yang terdapat pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

3) Berdasarkan Status

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4 Status Pernikahan

No.	Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
1.	Menikah	18	60%
2.	Belum Menikah	12	40%
Jumlah		30	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang bekerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang sudah menikah sebanyak 18 orang

(60%), dan yang terkecil adalah responden yang belum menikah berjumlah 12 orang (40%).

4.1.3 Distribusi Jawaban Responden

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

1) Motivasi (X1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (Motivasi) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Angket

Alternatif Jawaban													
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	9	30.0	20	66.6	1	3.3	0	0	0	0	30	100	
2	12	40.0	18	60.0	0	0	0	0	0	0	30	100	
3	20	66.6	10	33.4	0	0	0	0	0	0	30	100	
4	2	6.7	1	3.3	15	50.0	5	16.7	7	23.3	30	100	
5	10	33.4	20	66.6	0	0	0	0	0	0	30	100	
6	7	23.3	21	70.0	2	6.7	0	0	0	0	30	100	
7	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	30	100	
8	10	33.4	19	63.3	1	3.3	0	0	0	0	30	100	
9	17	56.7	12	40.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100	
10	11	36.7	19	63.3	0	0	0	0	0	0	30	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

2) Variabel Disiplin (X2)

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

Tabel 4.6 Skor Angket

Alternatif Jawaban												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	50.0	14	46.7	1	3.3	0	0	0	0	30	100
2	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	30	100
3	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	30	100
4	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	30	100
5	5	16.7	18	60.0	5	16.7	2	6.6	0	0	30	100
6	17	56.7	12	40.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
7	1	3.3	9	30.0	14	46.7	5	16.7	1	3.3	30	100
8	0	0	8	26.7	16	53.3	6	20.0	0	0	30	100
9	1	3.3	13	43.3	14	46.7	2	6.7	0	0	30	100
10	2	6.7	13	43.3	10	33.4	4	13.3	1	3.3	30	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

3) Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X3 (Lingkungan Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Angket

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	30.0	20	66.6	1	3.3	0	0	0	0	30	100
2	12	40.0	18	60.0	0	0	0	0	0	0	30	100
3	20	66.6	10	33.4	0	0	0	0	0	0	30	100
4	2	6.7	1	3.3	15	50.0	5	16.7	7	23.3	30	100
5	10	33.4	20	66.6	0	0	0	0	0	0	30	100
6	7	23.3	21	70.0	2	6.7	0	0	0	0	30	100
7	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	30	100
8	10	33.4	19	63.3	1	3.3	0	0	0	0	30	100
9	17	56.7	12	40.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
10	11	36.7	19	63.3	0	0	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

Tabel 4.8 Skor Angket

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	23.3	12	40.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
2	11	36.7	18	60.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
3	11	36.7	19	63.3	0	0	0	0	0	0	30	100

4	3	10.0	19	63.3	8	26.7	0	0	0	0	30	100
5	10	33.4	18	60.0	2	6.7	0	0	0	0	30	100
6	15	50.0	14	46.7	1	3.3	0	0	0	0	30	100
7	2	6.7	25	83.3	3	10.0	0	0	0	0	30	100
8	1	3.3	20	66.6	9	30.0	0	0	0	0	30	100
9	2	6.7	12	40.0	13	43.3	2	6.7	1	3.3	30	100
10	16	53.3	14	46.7	0	0	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

c. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menganalisis apakah isi item-item instrumen angket (kuisisioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 24.0 maka di ketahui uji validitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Uji Validitas

Motivasi (X1)

Item Pertanyaan	r hitung	Signifikansi	Keterangan	Cronbach's Alpha	Ket
Item 1	0,535	0,039	Valid	0,784	Reliabel
Item 2	0,518	0,004	Valid		
Item 3	0,564	0,000	Valid		
Item 4	0,805	0,000	Valid		
Item 5	0,619	0,000	Valid		
Item 6	0,838	0,000	Valid		
Item 7	0,327	0,037	Valid		
Item 8	0,602	0,000	Valid		
Item 9	0,579	0,000	Valid		
Item 10	0,564	0,000	Valid		

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji validitas instrumen variabel X1 (Motivasi) untuk keseluruhan item pernyataan pada variabel X1 dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Dengan demikian instrumen variabel X1 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Tabel 4.10 Uji Validitas

Disiplin (X2)

Item Pertanyaan	r hitung	Signifikansi	Keterangan	Cronbach's Alpha	Ket
Item 1	0,573	0,000	Valid	0,760	Reliabel
Item 2	0,519	0,001	Valid		
Item 3	0,742	0,000	Valid		
Item 4	0,644	0,000	Valid		
Item 5	0,509	0,001	Valid		
Item 6	0,793	0,000	Valid		
Item 7	0,679	0,000	Valid		
Item 8	0,639	0,000	Valid		
Item 9	0,663	0,000	Valid		
Item 10	0,559	0,001	Valid		

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji validitas instrumen variabel X2 (Disiplin) untuk keseluruhan item pernyataan pada variabel X2 dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai signifikan lebih kecil 0,05.

Dengan demikian instrumen variabel X2 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

**Tabel 4.11 Uji Validitas
Lingkungan Kerja (X3)**

Item Pertanyaan	r hitung	Signifikansi	Keterangan	Cronbach's Alpha	Ket
Item 1	0,746	0,000	Valid	0,729	Reliabel
Item 2	0,684	0,000	Valid		
Item 3	0,784	0,000	Valid		
Item 4	0,728	0,000	Valid		
Item 5	0,674	0,000	Valid		
Item 6	0,677	0,000	Valid		
Item 7	0,711	0,000	Valid		
Item 8	0,778	0,000	Valid		
Item 9	0,677	0,000	Valid		
Item 10	0,726	0,000	Valid		

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji validitas instrumen variabel X3 (Lingkungan Kerja) untuk keseluruhan item pernyataan pada variabel X3 dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Dengan demikian instrumen variabel X3 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

**Tabel 4.12 Uji Validitas dan Realibilitas
Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pertanyaan	r hitung	Signifikansi	Keterangan	Cronbach's Alpha	Ket
Item 1	0,622	0,000	Valid	0,840	Reliabel
Item 2	0,825	0,000	Valid		
Item 3	0,831	0,000	Valid		
Item 4	0,698	0,000	Valid		
Item 5	0,700	0,000	Valid		
Item 6	0,825	0,000	Valid		
Item 7	0,735	0,002	Valid		
Item 8	0,805	0,001	Valid		
Item 9	0,694	0,000	Valid		
Item 10	0,785	0,002	Valid		

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji validitas instrumen variabel Y (Kinerja Karyawan) untuk keseluruhan item pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian instrumen variabel Y dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

d.Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut (Ghozali, 2012) dikatakan reliable bila hasil Alpha 0.6.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 24.0 maka di ketahui uji reliabilitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas X1, X2, X3 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Motivasi	0,784	Reliabel
Disiplin	0,760	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,729	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,840	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2023

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,6. Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

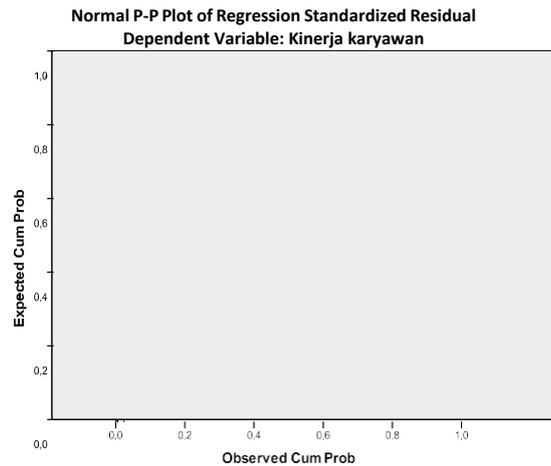
4.1.4 Analisis Data Penelitian

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel motivasi (X1), disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) maka dapat di lihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

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

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 24,0 maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Uji Normalitas Menggunakan P-Plot
Sumber : Hasil Penelitian (2023)

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

b. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (variance inflasi factor) tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.14
Coefficients Multikolinieritas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Motivasi	,554	,408	,340	,479	2,087
Disiplin	,325	-	-	,431	2,321

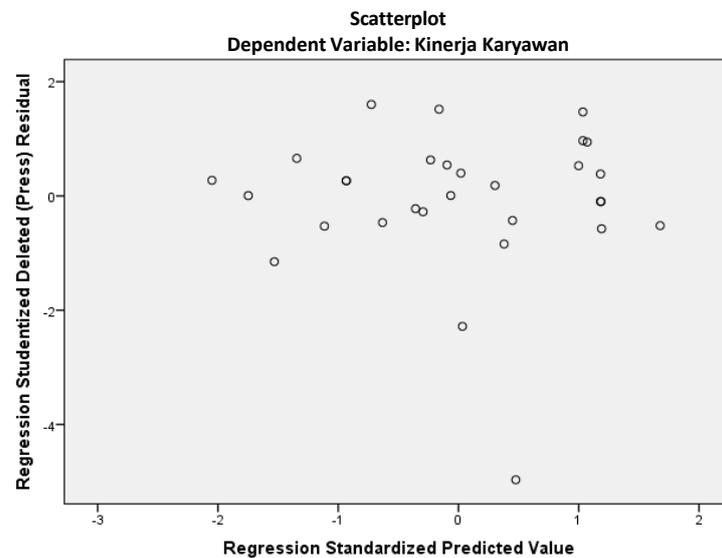
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil penelitian (2023)

Jika dilihat pada tabel 4.14 diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Uji ini akan menyatakan terbebas dari Heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak. Gambar di atas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.1.5 Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4.15

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Sig. t	Keterangan
<i>Konstanta</i>	-0,133	-0,037	0,971	Tidak Signifikan
X1	0,148	0,902	0,373	Tidak Signifikan
X2	0,537	2,448	0,019	Signifikan
t tabel = $t_{(37,5\%)}$		= 2,026		
R		= 0,647		
R-square		= 0,419		
Adj. R-square		= 0,372		
F hitung		= 8,889		
Sig. F		= 0,000		
F tabel = $F_{(3,37,5\%)}$		= 2,858		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.15 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = -0,133 + 0,148 X_1 + 0,537 X_2 + e$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

- a. Nilai Konstanta sebesar -0,133 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sama dengan nol, maka kinerja (Y_1) adalah sebesar -0,133.
- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,148$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan sebesar 0,148 kontribusi yang diberikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dilihat dari standarddied coefficients pada tabel 4.14 diatas.
- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,537$ menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan sebesar 0,537 kontribusi yang diberikan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari standarddied coefficients pada tabel 4.14 diatas.

4.1.6 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

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

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Tabel 4.16
Uji t Coefficients

Variabel Bebas	Koefisien	t hitung	Sig. T	Keterangan
Motivasi (X1)	0,148	0,902	0,373	Tidak Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Pada tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu motivasi memiliki signifikan sebesar 0,373 lebih besar dari 0,05, artinya bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Dari tabel 4.16 tentang pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai thitung $0.902 < t_{tabel} 2.026$ dengan probabilitas Sig 0,373, lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa motivasi (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.17 Uji t Coefficients

Variabel Bebas	Koefisien	t hitung	Sig. T	Keterangan
Disiplin (X2)	0,537	2,448	0,019	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Pada tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu disiplin memiliki signifikan sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Dari tabel 4.17 tentang pengaruh disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.448 > t_{tabel} 2.026$ dengan probabilitas Sig 0,019, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa disiplin (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.18 Uji t Coefficients

Variabel bebas	Koefisien	t hitung	Sig. t	Keterangan
Lingkungan Kerja (X3)	0,164	0,570	0,572	Tidak Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Pada tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa variabel X3 yaitu lingkungan kerja memiliki signifikan sebesar 0,164 lebih besar dari 0,05, artinya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Dari tabel 4.18 tentang pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai thitung $0.570 < t_{tabel} 2.026$ dengan probabilitas Sig 0,572, lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

b. Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

Untuk menguji hipotesis pengaruh simultan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), digunakan uji statistik F. Dalam hipotesis I, diduga bahwa secara motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3), secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y1). Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 8,889 (Sig F = 0,000). Jadi, F hitung $> F_{tabel}$ ($25,999 > 2,858$ dan Sig F $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$)). Dengan demikian menandakan bahwa cukup bukti untuk menyatakan Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan variabel terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Menurut Ghozali (2006), kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan nilai *R Square* untuk menevaluasi model regresi terbaik.

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,419 atau 41,9 %. Artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan sebesar 41,9 % oleh variable Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 58,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

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

4.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $0.902 < t_{tabel} 2.026$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Ras et al, 2018) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang menyatakan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $2.448 > t_{tabel} 2.026$ berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_a ditolak, hal ini dinyatakan bahwa disiplin berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Ansel & Wijono, 2012) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang menyatakan

thitung \geq ttabel yaitu $0.570 < \text{ttabel } 2.026$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini di nyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Prayogi et al, 2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

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

1. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi para karyawan, perusahaan bisa memberikan fasilitas atau keamanan yang lebih

baik dan memberikan kepuasan agar para pekerja selalu merasa nyaman dan terus termotivasi pada perusahaan dan lebih semangat bekerja di perusahaan.

2. Disiplin juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disarankan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan serta mengevaluasi tingkat disiplin, agar lebih baik lagi. Mendorong karyawan agar memiliki keterikatan yang lebih antara karyawan dengan pekerjaannya, antara lain dengan pemberian motivasi dari atasan agar dapat menumbuhkan sikap bahwa pekerjaan penting bagi harga diri, serta membantu karyawan untuk menemukan arti dan tujuan dari pekerjaannya.
3. Lebih meningkatkan dan mempertahankan perilaku disiplin yang dimiliki oleh karyawan, dan lebih meningkatkan hubungan antar rekan kerja agar kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada buku yang membahas tentang motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. sehingga banyak menggunakan jurnal ilmiah dan hal lainnya. Penelitian ini hanya meneliti pada motivasi, disiplin dan lingkungan kerja untuk kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan. Penelitian ini hanya mengambil populasi pada pegawai SDM PT. PLN (Persero) UP3 Medan, sehingga belum bisa memberikan gambaran sepenuhnya

mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publising
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Andriani, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Hasil Kerja Pada PT. Delta Mulia Medan. *Jurnal Stindo Profesional*, 4(5), 81–95
- Anggriani, L. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa (*Doctoral dissertation*).
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(1), 144-150.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 333–429.
- Arif, M., Putri, E. S., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UI-ICABE 2019)*, 1(1), 263–276.
- Arif, M., Simarmata, S. K., & Tupti, Z.(2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2).
<https://doi.org/10.30596/Maneggio.V5i2.15202>
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79.
<https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 26-41.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Farisi, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31-42. :
<http://Jurnal.Fisarresearch.Or.Id/Index.Php/Salman/Index>.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial*,

Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 15–33.
<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss Edisi 7*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
<https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021, August). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99-110.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 17(02), 181–185.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1 (1), 27-34.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management And Business*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35-54,
<https://doi.org/10.30656/Sm.V7i1>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmd : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
<https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif. *Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*.
- Kadarisman, M. (2011). Pengertian Dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.

- Kesumadewi, P. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(1).
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- 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 Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50-64.
- Nasution, M. I., Akbar, M. A., Afriliani, N., & Pratiwi, Y. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1636-1646.
- Paramida, T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. (*Doctoral dissertation, UMSU*).
- Pohan, M., & Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *In Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 621-635.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *In Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 343(ICAS), 423–426. <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sari, P. R. (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan. *Diss.*

- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Umsu*. [Http://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/](http://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/)
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/Jia.V14i1.5>
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setiawan, A. H., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. *Agora*, 5(2).
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396-1412.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Kencana Prada Media Group
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Presetasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). [Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id](http://Jurnal.Umsu.Ac.Id)
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura

II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121-137

- Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(1), 1: <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866>
- Utomo, W. A., Pasaribu, H. K., & Rambe, M. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(1).
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent Pt Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1), 38–59. <https://doi.org/10.52353/Ama.V9i1.126>
- Yulanda, R. V., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Intiwarna Prima. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4319-4324.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN - LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/i/Karyawan
PT.PLN (Persero) UP3 Medan
Di Tempat

Bersama dengan ini saya Dewi Munziah mahasiswi dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i/Karyawan untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Produktifitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Up3 Medan” Untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab dan mengisi semua pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Medan, September 2023
Hormat Saya,

(Dewi Munziah)

Identitas Responden

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut :

Nomor Responden..... (boleh/tidak diisi)

Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan

Status : () Menikah () Belum Menikah

Usia Responden..... tahun

Lama Bekerja : () <1 tahun

() 1-5 tahun

() 5-10 tahun

() >10 tahun

Petunjuk Pengisian

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia. Dengan tanda(√) untuk kolom yang dipilih oleh responden:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

A. Motivasi (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saat ini, tetap bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.					
2	Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat bagi kehidupan saya.					
3	Saya memiliki loyalitas yang tinggi (kesetiaan) terhadap perusahaan ini.					
4	Karyawan sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan.					
5	Karyawan merasa nyaman di dalam perusahaan ini.					
6	Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					
7	Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan ini.					
8	Saya tidak ingin bekerja untuk perusahaan lain meskipun jenis pekerjaannya sama.					
9	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di					

	perusahaan ini.					
10	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					

B. Disiplin (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu mencari informasi baru yang berguna bagi perusahaan					
2	Saya sering memberikan pendapat pada saat rapat					
3	Saya dapat menggunakan kesempatan yang diberikan perusahaan untuk bekerjasama dengan rekan kerja					
4	Saya merupakan anggota dari tim kerja perusahaan					
5	Saya sering memikirkan tugas kantor pada saat di rumah					
6	Saya selalu bekerja untuk mendapatkan yang terbaik bagi perusahaan					
7	Apabila pekerjaan saya belum selesai, saya akan lembur untuk menyelesaikannya. Walaupun tidak mendapatkan uang lembur					
8	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat menarik bagi diri saya					
9	Saya bangga karena dapat menguasai bidang pekerjaan saya					
10	Saya memberi kontribusi yang besar bagi keberhasilan pekerjaan saya.					

C. Lingkungan Kerja (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Apabila sewaktu-waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya.					
2	Saya bersedia menggantikan tugas karyawan lain ketika yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas.					
3	Saya tidak membuat masalah dengan karyawan lain.					
4	Saya tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak karyawan yang lain.					
5	Apabila ada kesalahan saya dalam bekerja saya akan memperbaikinya dengan sungguh-sungguh					
6	Saya tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya.					
7	Saya selalu mengikuti informasi, misalnya pengumuman organisasi.					
8	Saya mengikuti pertemuan yang tidak dimandatkan, tetapi dianggap penting.					
9	Saya mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi.					
10	Saya sadar untuk berlaku jujur dalam bekerja.					

D. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					

2	Karyawan ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.					
3	Karyawan ini memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.					
4	Karyawan ini bekerja dengan cekatan dan cepat.					
5	Karyawan ini mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.					
6	Karyawan ini merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan.					
7	Karyawan ini merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan.					
8	Karyawan ini bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.					
9	Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama.					
10	Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman padabagian atau divisi lain.					

Motivasi (X1)											
No Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	3	4	4	5	4	4	2	4	3	4	37
2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	43

5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
6	2	3	2	2	5	4	3	4	4	5	34
7	2	4	4	5	4	5	3	4	4	4	39
8	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	42
9	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
10	2	4	5	4	5	5	4	4	3	4	40
11	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	39
12	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	46
13	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	37
14	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	43
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
16	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
17	2	5	4	4	3	4	4	4	5	3	38
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
19	2	5	5	5	5	5	4	4	4	3	42
20	1	3	4	5	5	4	5	5	4	4	40
21	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	44
22	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	39
23	2	5	3	2	3	3	5	4	4	3	34
24	3	2	3	2	3	5	3	3	5	3	32
25	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
26	2	4	4	4	4	1	3	3	5	5	35
27	3	4	4	4	4	1	3	3	4	4	34
28	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	35
29	3	5	3	2	2	5	2	4	5	3	34
30	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	40

Disiplin (X2)											
No Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
2	1	1	1	3	4	2	3	4	5	4	28
3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	35
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
6	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
7	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	43
9	1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	40
10	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	45
11	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44
12	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
13	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	38
14	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
18	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
21	2	3	4	4	5	2	3	3	3	4	33
22	4	4	4	3	3	2	2	4	5	3	34
23	3	3	5	5	4	4	2	2	3	4	35

24	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5	36
25	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	35
26	3	4	3	4	5	4	2	3	3	5	36
27	4	4	4	4	5	5	3	2	4	4	39
28	2	3	4	3	3	4	4	2	4	4	33
29	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	31
30	2	3	4	4	4	3	2	2	5	4	33

Lingkungan Kerja (X3)											
No Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	3	3	5	3	4	4	5	5	4	4	40
2	4	5	4	2	3	4	3	4	4	4	37
3	3	1	3	1	3	4	4	5	4	4	32
4	2	2	4	2	2	4	5	4	5	5	35
5	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	40
6	2	3	3	4	4	3	4	3	5	4	35
7	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	33
8	3	2	3	4	5	4	5	5	4	4	39
9	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	40
10	3	1	2	4	3	4	3	4	4	4	32
11	2	2	3	3	3	2	4	5	5	5	34
12	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	32
13	4	4	3	2	3	4	2	5	4	5	36
14	2	5	4	2	4	4	4	3	4	4	36
15	3	5	2	2	3	3	5	3	4	5	35

16	4	4	3	2	2	2	3	4	5	4	33
17	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	37
18	3	2	5	3	4	4	3	5	5	4	38
19	2	1	5	3	3	4	4	4	3	4	33
20	2	5	3	3	2	3	3	4	3	4	32
21	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	33
22	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	31
23	4	2	3	2	5	4	3	4	5	3	35
24	3	1	4	2	4	4	4	4	5	4	35
25	3	2	5	2	3	2	4	3	4	3	31
26	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	36
27	2	5	4	3	3	2	4	5	5	3	36
28	3	5	2	2	1	4	5	4	4	4	34
29	2	4	4	2	2	5	4	3	4	5	35
30	4	3	2	2	3	4	5	4	4	5	36

Kinerja Karyawan (Y2)												
No Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	
1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	
2	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	39	
3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	39	
4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	39	
5	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	38	
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40	
7	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	37	
8	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36	

9	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	41
10	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
11	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	36
12	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	41
13	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
14	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	39
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
16	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	44
17	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	37
18	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	35
19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
20	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
21	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	38
22	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35
23	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	30
24	3	4	4	4	4	2	3	4	5	3	36
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
26	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	34
27	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
28	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	35
29	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	36
30	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	35