



**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN KOMPENSASI, TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BALAI MONITOR SPEKTRUM
FREKUENSI RADIO KELAS 1 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

MARIA MANULLANG
NPM 1925310785

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MARIA MANULLANG
NPM : 1925310785
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA,
DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI PADA BALAI
MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS 1
MEDAN.

MEDAN, SEPTEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN


(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi, M.Si)


(Dr. QNNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)


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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MARIA MANULLANG
NPM : 1925310785
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA,
DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI PADA BALAI
MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I
MEDAN.

MEDAN, SEPTEMBER 2021

ANGGOTA I

KETUA

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)


(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

ANGGOTA II


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

ANGGOTA III


(HARTATO RIANTO, S.E. Sy., M.E)

ANGGOTA IV


(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI MANAJEMEN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI AKUNTANSI | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI ILMU HUKUM | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI PERPAJAKAN | (TERAKREDITASI) |

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : MARIA MANULLANG
 Tempat/Tgl. Lahir : KISARAN / 17 Juli 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310785
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 127 SKS, IPK 3.45
 Nomor Hp : 081361099911

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

| No. | Judul |
|-----|--|
| 1. | Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan |

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Ramono, S.E., M.M.)

Medan, 28 November 2020

Pemohon,

(Maria Manullang)

Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 02 Desember 2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Muhammad Alfahmi, SE., MM)

Tanggal : 03 Desember 2020

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal : 03 Desember 2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Siswa Pratama, SE., MM)



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: fasosa@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Nomor : 4652/17/FSS/2020-2021
Lamp : Research Penelitian
Hal
Kepada Yth :

Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan

Di

Jl. Willem Iskandar/ Jl. Rs. Haji No.10 Medan 20371

Dengan hormat,
Bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu, bahwa saudara/i:

Nama : Maria Manullang
NPM : 1925310785
No HP : 081361099911
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Pembangunan No 81 Medan

Adalah Mahasiswa/i Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang bermaksud untuk melakukan Research / Penelitian pada instansi / lembaga / perusahaan yang Bapak/ ibu pimpin dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sehubungan dengan ini kami mohon Bapak/ibu untuk dapat memberikan informasi/ data – data yang dibutuhkan, serta dapat membimbing dan mengarahkan sehingga pada saat yang bersangkutan meja hijau dapat Bapak/ibu uji kembali. Adapaun data-data dimaksud hanya digunakan untuk keperluan ilmiah penulisan skripsi

Demikian hal ini kami sampaikan atas bantuan Bapak/ibu, Kami ucapkan terimakasih

Medan, 5 Desember 2020

Diketahui Oleh,




Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM
Dekan Fakultas Sosial Sains UNPAB

Tembusan :
- Arsip



Nomor : 809/Balmon.12/UM.01.01/07/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Research Penelitian

Medan, 09 Juli 2021

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5
Medan

Memperhatikan Surat Dekan Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Nomor : 4652/17/FSS/2020-2021 Tanggal 5 Desember 2020 Perihal Research Penelitian. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui untuk melakukan Penelitian bagi mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Maria Manullang
NPM : 1925310785
Program Studi : Manajemen

Waktu penelitian kami jadwalkan dari tanggal **12 s.d 26 Juli 2021**, dengan ketentuan bersedia mengikuti peraturan dan jam kerja Balai Monitor SFR Kelas I Medan serta mematuhi Protokol Kesehatan Pencegahan Covid-19.

Demikian disampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Kepala Balai Monitor Kelas I Medan



Syamsul Huda

Tembusan Yth :

1. Sekretaris Direktorat Jenderal SDPPI.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MARIA MANULLANG
NPM : 1925310785
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Muhammad Alfahmi, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|---------------|---|-----------|------------|
| 25 Maret 2021 | 1. Cover Skripsi Belum ada. 2. Data Empiris masalah didalam penelitian perusahaannya belum ada. 3. Alat pengolahan data kuantitatifnya belum ada. | Revisi | |
| 09 April 2021 | Acc Seminar Proposal Skripsi | Disetujui | |

Medan, 10 April 2021
Dosen Pembimbing,

Muhammad Alfahmi, SE, MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : MARIA MANULLANG
NPM : 1925310785
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Siswa Pratama, SE,MM
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|---------------|---|-----------|------------|
| 12 April 2021 | Perbaiki daftar isi Pebaiki penulisan di bab I & II | Revisi | |
| 12 April 2021 | ACC Seminar Proposal | Disetujui | |

Medan, 12 April 2021
Dosen Pembimbing,

Siswa Pratama, SE,MM

Ace Seminar Proposal
16 April 2021
Alfan Fatahni, SEMM
C. MUHAMMAD



Ace Seminar Proposal
PBT 20/4 2021
Siswa Pertama

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALAI
MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

MARIA MANULLANG
NPM : 1925310785

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021

Hal : Permohonan Seminar Proposal

Medan, 12 April 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas Sosial Sains
 Universitas Pembangunan
 Pancabudi
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MARIA MANULLANG
 Tempat/Tgl. Lahir : KISARAN / 17 Juli 1997
 Nama Orang Tua : DORLAN MANULLANG
 N. P. M : 1925310785
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081361099911
 Alamat : JL.JEND.A.YANI LK IV ASPOL ASAHAN

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Seminar Proposal dengan judul "Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan".

Selanjutnya saya menyatakan :

Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk pelaksanaan kegiatan dimaksud, dengan perincian sebagai berikut :

Pembimbing 1 : Muhammad Alfahmi, SE., MM
 Pembimbing 2 : Siswa Pratama, SE.,MM

Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan, dengan perincian sbb :

| | | |
|---------------------------------|-------|---------|
| 1. [101] Ujian Seminar/Kolokium | : Rp. | 600,000 |
| Total Biaya | : Rp. | 600,000 |

Judul SKRIPSI :

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas Sosial Sains



MARIA MANULLANG
 1925310785



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MARIA MANULLANG
NPM : 1925310785
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Cahyo Pramono, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|------------------|-------------------|-----------|------------|
| 27 Agustus 2021 | ACC | Disetujui | |
| 02 November 2021 | Acc | Disetujui | |

Medan, 06 November 2021
Dosen Pembimbing,



Cahyo Pramono, S.E., M.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MARIA MANULLANG
NPM : 1925310785
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Siswa Pratama, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|-------------------|---|-----------|------------|
| 12 April 2021 | Perbaiki daftar isi Pebaiki penulisan di bab I & II | Revisi | |
| 12 April 2021 | ACC Seminar Proposal | Disetujui | |
| 07 September 2021 | daftar isi dan tata penulisan di perbaiki | Revisi | |
| 08 September 2021 | Acc Sidang Meja Hijau | Disetujui | |
| 06 November 2021 | Acc jilid | Disetujui | |

Medan, 06 November 2021
Dosen Pembimbing,



Siswa Pratama, S.E., M.M

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 27 September 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MARIA MANULLANG
 Tempat/Tgl. Lahir : KISARAN / 17-07-1997
 Nama Orang Tua : DORLAN MANULLANG
 N. P. M : 1925310785
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081361099911
 Alamat : Jl. Merak, Gg. Saroha Kisaran

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

| | | |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau | : Rp. | 1,000,000 |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp. | 1,750,000 |
| Total Biaya | : Rp. | 2,750,000 |

Ukuran Toga : **S**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



MARIA MANULLANG
 1925310785

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.vbs.

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : MARIA MANULLANG
N. P. M : 1925310785
Tempat/Tgl. Lahir : KISARAN / 17-07-1997
Alamat : Jl. Merak, Gg. Saroha Kisaran
No. HP : 081361099911
Nama Orang Tua : DORLAN MANULLANG/MARIANI BR MANULLANG
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 25 September 2021
Yang Membuat Pernyataan



MARIA MANULLANG
1925310785



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 580/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : MARIA MANULLANG
N.P.M. : 1925310785
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 11 September 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 11 September 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen: FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI URUSAN PENGEMBANGAN USAHA & INOVASI

JL. Jend. Gatot Subroto Km 4, 5 Telp. (061) 30106060, (061)
8456741 PO. BOX. 1099 Medan – Indonesia

<http://www.pancabudi.ac.id> Email: ukmcenter@pancabudi.ac.id



SURAT PERNYATAAN ADMINISTRASI FOTO DI PKM-CENTER

Nomor : 164 /PKM/2021

Dengan ini, saya Kepala PKM UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti dari PKM sebagai pengesahan proses foto ijazah, selama masa COVID19 sesuai dengan edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 tentang pemberitahuan perpanjangan PBM Online, adapun nama mahasiswanya adalah :

Nama : MARIA
MANULLANG

NPM : 1925310785

Prodi :
MANAJEMEN

Demikian surat pernyataan ini disampaikan.

NB : Segala penyelenggaraan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Medan, 17/09/2021

Kaur


Roro Rian Agustin, S.Sos.,MSP



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



| | | |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|
| No. Dokumen : PM-UJMA-06-02 | Revisi : 00 | Tgl Eff : 23 Jan 2019 |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 9/21/2021 12:27:31 PM

Analyzed document: MARIA MANULLANG_1925310785_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

Check type: Internet Check

[diclaimer-line0]

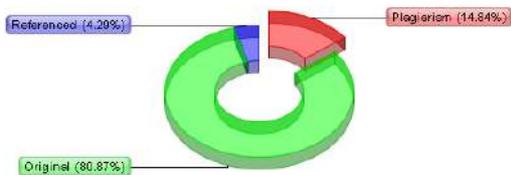
Disclaimer: this report must be correctly interpreted and analyzed by a qualified person who bears the evaluation responsibility!

Any information provided in this report is not final and is a subject for manual review and analysis!



Detailed document body analysis:

Relation chart:



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MARIA MANULLANG
Tempat / Tanggal Lahir : Kisaran / 17-07-1997
NPM : 1925310785
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL.JEND.A.YANI LK IV ASPOL ASAHAN

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

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

Medan, 18 November 2021

Yang membuat pernyataan



MARIA MANULLANG

- Peserta Kelas
- Rencana Studi
- Hasil Studi
- KKM
- Penjurusan Kartu Ujian

VIRTUAL CLASS

- Materi Kuliah Online
- Kantong Tugas / Kuis
- Bimbingan Akademik

FORM PENGAJUAN

- Cuit Akademik
- SP Reguler # SP Khusus
- Praktek Kerja Lapangan
- Kuliah Kerja Nyata
- Proccesal & Tugas Akhir
- Surat Keterangan
- Link Pengantian

SERTIFIKAT ONLINE

- Sertifikat Seminar

| Tanggal | Judul | Isi | Pembimbing | Status |
|-------------------|---|---|---|--------|
| 12 April 2021 | ACC SEMINAR PROPOSAL | ACC Seminar Proposal | Siswa Pratama, S.E., M.M. Pembimbing 2 | |
| 19 Agustus 2021 | BAB 4 | BAB 4 | Siswa Pratama, S.E., M.M. Pembimbing 2 | |
| 19 Agustus 2021 | BAB 5 | BAB 5 | MARGA MANULLANG | |
| 19 Agustus 2021 | Bab 5, revisi bab 1. Kesimpulan dan saran dipertaham sesuai jawaban dari rumusan masalah 2. Lampiran Daftar pertanyaan kuisornya tidak ada? | Bab 5, revisi bab 1. Kesimpulan dan saran dipertaham sesuai jawaban dari rumusan masalah 2. Lampiran Daftar pertanyaan kuisornya tidak ada? | Muhammad Afifahil, SE, MM | |
| 20 Agustus 2021 | Revisi bab 5 | Revisi bab 5 | MARGA MANULLANG | |
| 20 Agustus 2021 | Lampiran Kuesioner | Lampiran Kuesioner | MARGA MANULLANG | |
| 20 Agustus 2021 | Kuesioner | Kuesioner | MARGA MANULLANG | |
| 24 Agustus 2021 | Proposal | Proposal | MARGA MANULLANG | |
| 27 Agustus 2021 | ACC SIDANG MEJA HIJAU | ACC | Calvo Pratomo, S.E., M.M. Pembimbing 1 | |
| 07 September 2021 | ACC SIDANG MEJA HIJAU | daftar isi dan tata penulisan di perbaiki | Siswa Pratama, S.E., M.M. Pembimbing 2 | |
| 08 September 2021 | ACC SIDANG MEJA HIJAU | acc Sidang Meja Hijau | Siswa Pratama, S.E., M.M. Pembimbing 2 | |
| 30 Oktober 2021 | ACC JILID | Revisi | MARGA MANULLANG | |
| 02 November 2021 | ACC JILID | Acc | Calvo Pratomo, S.E., M.M. Pembimbing 1 | |
| 05 November 2021 | JILID Skripsi | Jilid Skripsi | MARGA MANULLANG | |
| 06 November 2021 | ACC JILID | Acc Jilid | Siswa Pratama, S.E., M.M. Pembimbing 2 | |
| 06 November 2021 | ACC JILID | Acc Jilid | MARGA MANULLANG | |

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maria Manullang
NPM : 1925310785
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 25 September 2021
Yang Membuat Pernyataan



MARIA MANULLANG
1925310785

ABSTRACK

The research was conducted to find the effect of motivation, work environment, work discipline and compensation on the performance of Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan. The population in this research amounted to 30 employees. The number of samples taken was as much as the population, namely 30 respondents. This research used primary data in the type of quantitative data collected through questionnaires and then processed with the SPSS Version 20.0 application. The data analysis technique was multiple linear regression. The results showed that motivation, and compensation either partially or simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan. The most dominant variable affecting employee performance was the work environment variable with a t_{count} of 9,160. 90.5% of employee performance could be explained and obtained from motivation, work environment, work discipline and compensation while the rest is obtained from other factors. Employee performance had a very strong relationship with motivation, working environment, working discipline and compensation.

Keyword : Motivation, Work Environment, Work Discipline And Compensation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari motivasi, lingkungan kerja disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan. Jumlah sampel ambil juga sebanyak populasi yaitu 30 orang responden. Penelitian ini menggunakan data primer berjenis data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner dan kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 20.0. Teknik analisis data yang adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja disiplin kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja dengan besar t_{hitung} sebesar 9,160. 90,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari motivasi, lingkungan kerja disiplin kerja dan kompensasi sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi, lingkungan kerja disiplin kerja dan kompensasi.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Kompensasi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Cahyo Pramono, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Siswa Pratama, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis
7. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
8. Kepada seluruh keluarga dan teman-teman, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, September 2021

Penulis
Maria Manullang
1925310785

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|----------|
| HALAMAN JUDUL | |
| LEMBAR PENGESAHAN | |
| LEMBAR PERSETUJUAN | |
| SURAT PERNYATAAN | |
| HALAMAN SURAT PERNYATAAN | |
| ABSTRAK | |
| ABSTRACT | |
| KATA PENGANTAR | |
| DAFTAR ISI | |
| DAFTAR TABEL | |
| DAFTAR GAMBAR | |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Identifikasi Dan Batasan Masalah | 5 |
| 1. Identifikasi Masalah | 5 |
| 2. Batasan Masalah | 5 |
| C. Perumusan Masalah | 5 |
| D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian | 6 |
| 1. Tujuan Penelitian | 6 |
| 2. Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Keaslian Penelitian..... | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| A. LANDASAN TEORI | 9 |
| 1. Motivasi | 9 |
| a. Pengertian Motivasi | 9 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi | 10 |
| c. Indikator-Indikator Motivasi | 12 |
| 2. Lingkungan Kerja..... | 14 |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja..... | 14 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja | 15 |
| c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja..... | 21 |
| 3. Disiplin Kerja | 22 |
| a. Pengertian Disiplin Kerja | 22 |
| b. Tujuan Disiplin Kerja | 23 |
| c. Pentingnya Kedisiplinan | 24 |
| d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja | 25 |
| 4. Kompensasi | 26 |
| a. Pengertian Kompensasi..... | 26 |
| b. Jenis-Jenis Kompensasi..... | 27 |
| c. Manfaat Kompensasi | 29 |
| d. Indikator- Indikator Kompensasi..... | 30 |
| 5. Kinerja Karyawan..... | 31 |
| a. Pengertian Kinerja Karyawan | 31 |

| | |
|--|-----------|
| b. Tujuan Penilaian Kinerja Kinerja | 32 |
| c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 33 |
| d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan | 35 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 36 |
| C. Kerangka Konseptual | 40 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 42 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 43 |
| A. Pendekatan Penelitian..... | 43 |
| B. Tempat Dan Waktu Penelitian | 43 |
| C. Defenisi Operasioal Variabel | 44 |
| D. Populasi Dan Sampel..... | 47 |
| E. Jenis Dan Sumber Data | 47 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 48 |
| G. Teknik Analisis Data | 48 |
| BAB IV HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 55 |
| A. Hasil Penelitian | 55 |
| 1. Gambaran Umum Perusahaan..... | 55 |
| a. Sejarah Perusahaan | 55 |
| b. Visi dan Misi Perusahaan..... | 56 |
| c. Struktur Organisasi Perusahaan..... | 64 |
| 2. Frekuensi Karakteristik Identitas Responden | 67 |
| 3. Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Penelitian..... | 69 |
| a. Motivasi (X1) | 70 |
| b. Lingkungan Kerja (X2)..... | 74 |
| c. Disiplin Kerja (X3)..... | 78 |
| d. Kompensasi (X14)..... | 83 |
| e. Kinerja (Y) | 87 |
| 4. Uji Kualitas Data | 91 |
| a. Uji Vaiditas | 91 |
| b. Uji Realibilitas..... | 95 |
| 5. Uji Asumsi Klasik | 98 |
| a. Uji Normalitas | 98 |
| b. Uji Multikolinieritas | 101 |
| c. Uji Heterokedistisitas..... | 103 |
| 6. Regresi Linear Berganda | 103 |
| 7. Uji Hipotesis..... | 106 |
| a. Uji Simultan (uji f)..... | 105 |
| b. Uji Parsial (uji t) | 105 |
| 8. Uji Determinasi | 107 |
| B. Pembahasan | 108 |
| 1. Pembahasan Hipotesis H ₁ | 108 |
| 2. Pembahasan Hipotesis H ₂ | 110 |
| 3. Pembahasan Hipotesis H ₃ | 113 |
| 4. Pembahasan Hipotesis H ₄ | 114 |
| 5. Pembahasan Hipotesis H ₅ | 117 |

| | |
|---------------------------------------|------------|
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 120 |
| A. KESIMPULAN | 120 |
| B. SARAN..... | 121 |

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| No | Judul Tabel | Halaman |
|-------------|--|----------------|
| Tabel 2.1. | Penelitian Terdahulu..... | 36 |
| Tabel 3.1. | Kegiatan Penelitian..... | 44 |
| Tabel 3.2. | Defenisi Operasional | 45 |
| Tabel 3.3. | Jumlah Karyawan Berdasarkan Posisi Kerja | 46 |
| Tabel 3.4. | Pedoman untuk Memberikan Interpretasi | 54 |
| | Koefisien Determinasi | |
| Tabel 4.1. | Frekuensi Karakteristik Identitas Responden | 66 |
| Tabel 4.2. | Alternatif Jawaban yang Disediakan | 68 |
| Tabel 4.3. | Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden..... | 69 |
| Tabel 4.4. | Frekuensi Jawaban untuk Variabel Motivasi (X ₁) | 69 |
| Tabel 4.5. | Frekuensi Jawaban untuk Variabel Lingkungan Kerja (X ₂)..... | 73 |
| Tabel 4.6. | Frekuensi Jawaban untuk Variabel Disiplin Kerja (X ₃) | 78 |
| Tabel 4.7. | Frekuensi Jawaban untuk Variabel Kompensasi (X ₄)..... | 82 |
| Tabel 4.8. | Frekuensi Jawaban untuk Variabel Kinerja (Y)..... | 86 |
| Tabel 4.9. | Interpretasi Hasil Validitas Motivasi (X ₁) | 90 |
| Tabel 4.10. | Interpretasi Hasil Validitas Lingkungan Kerja (X ₂)..... | 91 |
| Tabel 4.11. | Interpretasi Hasil Validitas Disiplin Kerja (X ₃)..... | 92 |
| Tabel 4.12. | Interpretasi Hasil Validitas Kompensasi (X ₄)..... | 93 |
| Tabel 4.13. | Interpretasi Hasil Validitas Kinerja (Y)..... | 93 |
| Tabel 4.14. | Hasil Uji Reliabilitas (X ₁) Motivasi | 95 |
| Tabel 4.15. | Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X ₂)..... | 95 |
| Tabel 4.16. | Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X ₃) | 96 |
| Tabel 4.17. | Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X ₄)..... | 96 |
| Tabel 4.18. | Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)..... | 96 |
| Tabel 4.19. | Hasil Uji Kolmogorov-Sminov | 100 |
| Tabel 4.20. | Hasil Uji Multikolinieritas | 101 |
| Tabel 4.21. | Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 103 |
| Tabel 4.22. | Hasil Uji F (Uji Simultan) | 104 |
| Tabel 4.23. | Hasil Uji t (Uji Parsial) | 105 |
| Tabel 4.24. | Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)..... | 106 |

DAFTAR GAMBAR

| No | Judul Gambar | Halaman |
|------------|-------------------------------------|----------------|
| Gambar 2.1 | Kerangka Konseptual..... | 41 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi Perusahaan..... | 63 |
| Gambar 4.2 | Hasil Uji Normalitas Data..... | 98 |
| Gambar 4.3 | Hasil Uji Normalitas PP Plot..... | 99 |
| Gambar 4.4 | Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 102 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang profesional. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Masalah perusahaan yang sering kali dihadapi yakni terkait dengan masalah

sumber daya manusianya dimana hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dalam mengelolanya.

Menurut Sumardjo dan Priansa (2018:193) “kinerja” dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance*, atau *actual performance* atau *level of performance* yang merupakan tingkat keberhasilan Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja perwujudan merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai Karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi Karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok. Selain pentingnya disiplin kerja karyawan, pemimpin juga di rasa penting memotivasi karyawan untuk terus bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga mampu mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Herzberg (dalam Danang Setya Ramadhani, (2016:36) mengemukakan “motivasi merupakan respon Karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri Karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai”. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran.

Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di mana lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sidanty, 2015:70).

Menurut Supomo (2018:134) “disiplin kerja” merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/Karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh instansi, agar tujuan organisasi/intansi tersebut dapat tercapai”.

Hasibuan (2016) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut hasil pra-survei saya, suatu perusahaan perlu memperhatikan minimal empat variabel berikut, yaitu: motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Salah satu perusahaan yang saya teliti adalah Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan. Menurut beberapa karyawan di tempat ini, mereka masih membutuhkan motivasi kerja untuk memberikan semangat positif dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang sudah berusia 50 tahun ke atas.

Selain itu, lingkungan kerja juga berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Banyak karyawan yang mengeluh dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dilihat dari lokasi perusahaan ini, posisinya berada di tengah kota yang dapat menimbulkan kebisingan. Disamping itu, mereka juga mengeluh dengan sulitnya memperoleh peralatan kantor.

Untuk memperoleh kualitas dan efektifitas hasil kerja, para karyawan juga harus memperhatikan penggunaan waktu. Saya memperhatikan bahwa masih banyak karyawan senior yang sudah mengabaikan penggunaan waktu.

Mereka sering terlambat dan tidak bekerja sesuai dengan *standart* bekerja (SOP) yang berlaku dalam perusahaan ini.

Faktor pendukung lainnya adalah kompensasi. Untuk meningkatkan mutu suatu perusahaan, maka para atasan perlu memperhatikan penghargaan kepada setiap karyawan yang sudah bekerja dengan baik. Setiap pekerjaan itu memiliki nilai, jika nilai melebihi dari ketentuan yang diberikan, maka perusahaan tersebut perlu memberikan bonus kepada setiap karyawannya. Saya melihat bahwa perusahaan ini sudah memberikan penghargaan kepada setiap karyawan, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai salah satu contoh untuk diterapkan pada perusahaan yang lain.

Saya melihat fenomena ini masih perlu diteliti. Oleh karena itu, saya tertarik untuk mengangkat sebuah judul: **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan masih membutuhkan motivasi kerja dan semangat kerja.
2. Suasana kerja yang tidak nyaman dan kurang kondusif serta fasilitas yang kurang memadai pada lingkungan kerja.

3. Karyawan belum dapat memenuhi ketentuan waktu yang diberikan atas tugas yang diberikan perusahaan sehingga masih belum memenuhi kualitas dan menjadi tidak disiplin.
4. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, maka penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh motivasi, lingkungan, kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan”.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan?

4. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan?
5. Apakah motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.
5. Untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja Karyawan pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan, sebagai saran yang bermanfaat bagi Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan untuk mencapai tujuan yang lebih maksimal lagi.
- b. Bagi peneliti, menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti disamping memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang SDM.
- c. Bagi pihak lain, sebagai referensi yang dapat dikembangkan berkaitan dengan topik permasalahan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Kevin Arasy Ramadhan (2018), Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Finnet Indonesia”.

Perbedaan dan persamaan penelitian terletak pada :

1. **Model Penelitian** : Sama-sama menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan jumlah penelitian 3 (tiga) variabel dan sedangkan penelitian ini 4 variabel.

- 2. Variabel Penelitian :** Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja) dan 1 variabel terikat (Kinerja karyawan), sedangkan penelitian ini menggunakan 4 variabel bebas (Motivasi, Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan kompensasi) dan 1 variabel terikat (Kinerja Karyawan).
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** Penelitian terdahulu menggunakan 70 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel populasi sebanyak 30 responden.
- 4. Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 5. Lokasi Penelitian :** Lokasi penelitian terdahulu di Perusahaan PT Finnet Indonesia, sedangkan penelitian ini dilakukan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut (Fahmi, Irham 2018:100) Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Hasibuan (2016:143) menyatakan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut.

Siagian (2016:510) mengatakan motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Mangkunegara (2015:61) mendefinisikan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

“Frederick Herzberg (Hasibuan, 2016:30) mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu”:

1) Faktor Isi (*Content = Satisfiers*), terdiri dari:

- Pekerjaan Prestasi (*Achievement*)
- Pengakuan (*Recognition*)
- Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
- Tanggung jawab (*Responsibility*)
- Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

2) Faktor Higienis (*Demotivasi = Dissatisfiers*)

- Gaji atau upah (*Wages or Salaries*)
- Kondisi kerja (*Working Condition*)
- Kebijakan dan administrasi perusahaan
- Hubungan antarpribadi (*Interpersonal Relation*)
- Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*)”

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sunyoto (2015:12) adalah sebagai berikut:

1) Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih

berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

- 2) Prestasi kerja pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
- 3) Pekerjaan itu sendiri telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing – masing pekerja. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.
- 4) Penghargaan pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian, dan sebagainya.
- 5) Tanggung jawab pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya.
- 6) Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Hal ini akan dapat mendorong karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7) Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

c. Indikator- indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2015:65), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan

berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain

Menurut Sutrisno (2015:134) ada 3 komponen indikator dalam motivasi :

- 1) Motif Berprestasi adalah dorongan dan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai sukses atau kemauan untuk melakukan sesuatu sebaik kemampuan yang ada pada dirinya.
- 2) Kepuasan kerja adalah menyangkut kepada sikap seseorang akan pekerjaannya dan ini merupakan reaksi emosional yang kompleks atas hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila seseorang merasa puas dengan pekerjaannya maka motivasi dalam melakukan pekerjaan akan tinggi.
- 3) Keterlibatan Kerja Seseorang yang memiliki keterlibatan yang tinggi dengan pekerjaannya, mempersepsikan kerja sebagai suatu yang sangat penting dalam pengembangan dirinya. Dengan demikian seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan memiliki motivasi untuk maju dan meningkatkan kinerjanya

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari keadaan lingkungan di sekitarnya, dimana terdapat hubungan yang erat antara manusia dan lingkungan. Manusia senantiasa akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Begitu pula dalam hal menyelesaikan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Nitisemito menyatakan (2016:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:1) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan”.

“Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti 2016:12). Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2016:27), “yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi

lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

2) Temperatur atau Suhu

Udara di Tempat Kerja Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap

karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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

dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen 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.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak

teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis

7) Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian Air Condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

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

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja

saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

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

11) Keamanan di Tempat Kerja

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

12) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan.

13) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja.

c. Indikator- Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:190), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2016:34), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi Karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

- 2) Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
- 3) Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap Perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkannya baik itu tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Menurut Mangkunegara dan Waris (2015:221) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap dan kemauan dari kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Hasibuan (2017:190) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi

manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Siagian dalam Supomo (2018:139) menjelaskan bahwa disiplin kerja itu ada bermacam-macam, di antaranya sebagai berikut:

- 1) Disiplin Preventif, tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standat yang telah ditetapkan.
- 2) Disiplin korektif, jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standat yang telah ditetapkan.

c. Pentingnya Kedisiplinan

Hasibuan (2017:193) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin

karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

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

Seseorang akan bersedia mematuhi semua aturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

d. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (2016:194), indikator disiplin kerja adalah:

1) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya Karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2) Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka Karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Mathis (2017:82), “Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan”.

Menurut Mangkunegara (2015:87), kompensasi adalah “Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu”. Menurut Rivai (2016:36), kompensasi adalah “Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh Karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji,

upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya”.

Di dalam menjalankan aktivitas, perusahaan mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja tersebut diantaranya yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
- Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
- Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kerja Dan Jaminan Kematian
- Peraturan Presiden No.12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Mangkunegara (2015:89), “jenis-jenis kompensasi ini ada 2 macam, terdiri dari”:

1) Kompensasi Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya.

Kompensasi langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:

a) Bayaran Pokok yang di dalamnya termasuk gaji, upah yaitu: suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian.

b) Tunjangan Tetap yaitu sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai tambahan penerimaan yang diberikan bersamaan dengan pembayaran upah bulanan.

c) Tunjangan tidak Tetap yaitu sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.

d) Bayaran Prestasi (*merit pay*) yaitu bayaran berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba memperhatikan kenaikan-kenaikan gaji dengan kinerja individu.

e) Bayaran Insentif (*Incentive Pay*).

2) Kompensasi Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan

dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:

- a) Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.
- b) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.
- c) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

Sedangkan Menurut Rivai (2016:38), “Bentuk kompensasi ini ada 2 macam, terdiri dari”:

- 1) Kompensasi Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:
 - a) Gaji Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
 - b) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
 - c) Tunjangan Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:

- a) Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.
- b) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.
- c) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

c. Manfaat Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2015:91), “manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

1. Manfaat bagi perusahaan:

- a) Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja.
- b) Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
- c) Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

2. Manfaat bagi karyawan:

- a) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
- b) Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya
- c) Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d) Untuk meningkatkan status sosial karyawan.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2015:93), “indikator kompensasi adalah sebagai berikut”:

- 1) Gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan.
- 2) Jaminan adalah balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan.
- 3) Bayaran Lembur adalah bayaran di luar jam kerja.

Sedangkan Menurut Rivai (2016:41), “indikator kompensasi adalah sebagai berikut”:

- 1) Gaji Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
- 2) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 3) Tunjangan Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi di dalam penelitian ini adalah gaji, jaminan pensiun dan bayaran lembur.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tujuan, dimana Karyawan dalam

bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut Indra Bastian (dalam Fahmi, 2016: 176) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pentingnya kinerja perusahaan ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Kinerja Karyawan jadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tetapi tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya tanpa melalui manajemen kinerja yang baik

Menurut Wibowo (2017:7) kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja

mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Menurut Mangkunegara (2016:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Walaupun karyawannya bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor individu dan situasi kerja

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Widodo, 2015:133) berpendapat bahwa terhadap dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan merupakan penggabungan karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- 2) Motivasi Setiap Karyawan atau karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Osborn dan Plastrik (2015:231) menjelaskan beberapa faktor memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kemampuan karyawan yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.
- 2) Etos Kerja yang menjadi kepribadian karyawan dimana antusias kerja karyawan menjadi konsep utama dalam bekerja.
- 3) Budaya Organisasi, suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya.
- 4) Disiplin Kerja dan Ketaatan karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.
- 5) Semangat dan Motivasi Kerja, daya dorongan yang kuat bagi karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan melakukan yang terbaik.
- 6) Komitmen Kerja, sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.
- 7) Karakteristik Pekerjaan, konsep pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan bidang pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan.

d. Indikator-indikator Kinerja

Mangkunegara (2016:69) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas hasil pekerjaan yang berhasil diselesaikan yang sesuai dengan standart atau keinginan atasan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisisensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pemanfaatan Waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

4) Kerjasama Tim

Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat. Tugas yang menjadi lebih mudah dan lebih cepat terselesaikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja

karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama tim

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama (Tahun) | Judul | Variabel | Hasil |
|-----|-----------------------------|--|---|--|
| 1 | Nurul Mutmainah (2017) | Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin Kerja dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan Bank Syariah Kc Semarang. | Independent : motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi Dependent : Kinerja Karyawan | Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Kc Semarang. |
| 2 | Kevin Arasy Ramadhan (2018) | Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Finnet Indonesia. | Independent : Motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja Dependent: Kinerja karyawan | Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Finnet Indonesia. |
| 3 | Kevin Maulana (2018) | Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada pt johor semayang berjaya | Independent : motivasi dan disiplin kerja Dependent: Kinerja karyawan | Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Johor Semayang Berjaya. |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| 4 | Susanti (2019) | Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan | Independent: Disiplin kerja dan motivasi kerja Dependent: Kinerja Karyawan | Secara simultan dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan. |
| 5 | Rika Novita Sari (2020) | Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (persero) Medan | Independent : Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi Dependent: Prestasi kerja | Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja dan Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. |
| 6 | Akter (2016) | <i>Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study</i> | Independent : <i>Compensation</i> Dependent: <i>Job Performance</i> | <i>The result show that compensastion had a potitive and significant effect on Job Performance</i> |
| 7 | AlOmari (2017) | <i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan</i> | Independent : <i>Work Environment</i> Dependent: <i>Job Performance</i> | <i>The results show that Work Environment had a potitive and significant effect on Job Performance</i> |
| 8 | Sonny Hersona, dan Iwan Sidharta. (2017) | <i>Influence Of Leadership Function, Motivation AndWork DisciplineOn Employees 'Perfor mance</i> | <i>Independent :</i> <i>Leadership Function, Motivation dan Work Discipline</i> <i>Dependent:</i> <i>Employees ' Performance</i> | <i>The results show that leadership function, motivation, and work discipline have a significant effect either partially or simultaneously on employee performance. By improving the leadership function, employee motivation and work discipline, it is possible to increase the employees ' performance.</i> |

| | | | | |
|----|---|---|---|---|
| 9 | Muhammad Arif (2019) | <i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance</i> | Independent : <i>Compensation and Discipline</i> Dependent: <i>Employee Performance</i> | <i>The result show that compensastion had a potitive and significant effect on performance Performance</i> |
| 10 | Heru Kuncorowati dan Heru Noor Rokhmawati. (2018) | <i>The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Satisfaction (A Case Study of Employee Satisfaction of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia).</i> | Independent : <i>Communication and Work Discipline</i> Dependent: <i>Employee Satisfaction</i> | <i>According to the research result and the description of the displayed data, communication and work discipline had significant influence on employee performance both serempakeously and partially. Communication and work discipline serempakeously had significant influence on the employee performance</i> |
| 11 | Muhammad Idris (2018) | <i>Idris (2018) The Impact of Education and Training, Work Disipline, and Organizational Culture on Employee's Performance: The Sduty of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia</i> | Independent : <i>Education and Training, Work Disipline, and Organizational Culture</i> Dependent: <i>Employee's Performance</i> | <i>The result reveals that there is a positive and significant effect of education and training, work disipline, and organizational culture on employee's performance</i> |
| 12 | Ilham Thaiefi, Aris Baharuddin, Priyono, dan Mohamad Syafi'i Idrus (2015) | <i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang).</i> | Independent : <i>Training, Compensation and Work Discipline</i> Dependent: <i>Job Performance</i> | <i>Based on the descriptive analysis on this research result, it can be conclude that the training followed by the employees is assessed on its target especially for the content of the material and optimal time duration. Compensation is rated in good level, especially on the salaries and complementary compensation. While for the facility element consists of vehicle and residence needs to be</i> |

| | | | | |
|----|---|---|--|--|
| | | | | <i>improved. The whole effects of the independent variables have a positive direction. The largest contribution comes from the training variable</i> |
| 13 | Lukman Hakim, Diana S. K. Tobing, dan Istifadah. (2020) | <i>The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Discipline Toward Job Satisfaction And The Performance of Cooperation Extension Officer Of East Java's State Minister For Cooperatives Small And Medium Enterprises (SME)</i> | Independent : <i>Transformational Leadership Style And Work Discipline</i> Dependent: <i>Job Satisfaction</i> | <i>The results:</i> <i>a. The Transformational Leadership Style has a significant effect on Performance.</i> <i>b. Work Discipline has a significant influence on Performance.</i> <i>c. Transformational Leadership Style has a significant effect on Job Satisfaction.</i> <i>d. Work Discipline has a significant influence on Job Satisfaction.</i> <i>e. Job Satisfaction has a significant impact on Performance.</i> |

Sumber : Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variable-variabel dalam penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat.

1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan.

Mangkunegara (2015:61) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2016:12) “suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik”.

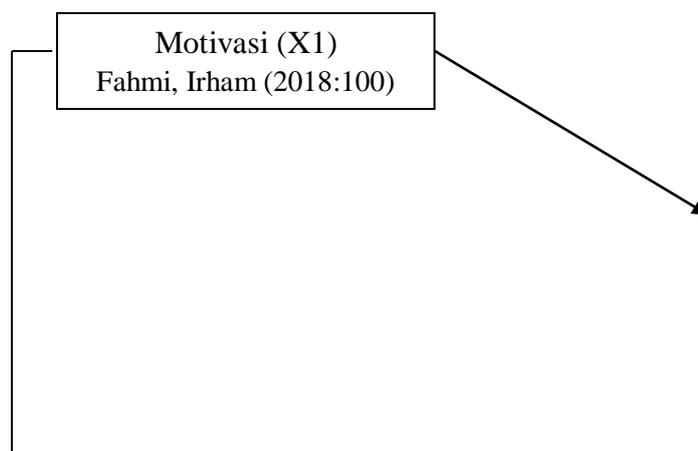
3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.

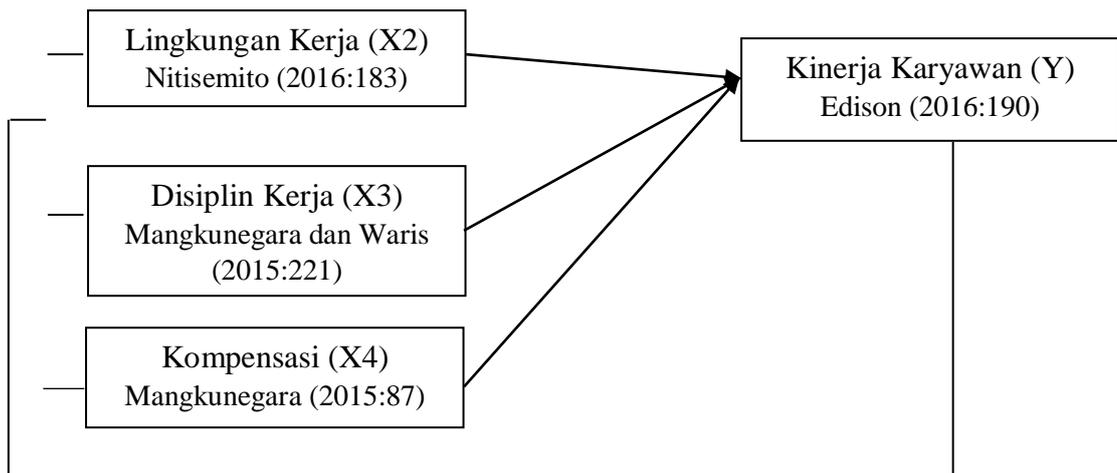
Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan 2017:190)

4) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan.

Menurut Rivai (2016:36) kompensasi adalah “Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh Karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya”.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:





Gambar II.1. Kerangka konseptual

D. Hipotesis

Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah. Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 Diduga Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.

- H2 Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.
- H3 Diduga Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.
- H4 Diduga Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.
- H5 Diduga Motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif/ kuantitatif, merupakan “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independent serta variabel dependent (Sugiyono, 2016:84)”. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan suatu gejala.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan Jl. Willem Iskandar No. 10 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Desember 2020 hingga Agustus 2021. Berikut uraian tabel jadwal penelitian:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

| No | Kegiatan | Desember 2021 | | | | Januari 2021 | | | | Februari 2021 | | | | Maret 2021 | | | | April 2021 | | | | Mei 2021 | | | | Juni 2021 | | | | Juli 2021 | | | | Agustus 2021 | | | | September 2021 | | | |
|----|--------------------------------|---------------|---|---|---|--------------|---|---|---|---------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|--------------|---|---|---|----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penelitian Proposal | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Persiapan instrumen penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengumpulan data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Pengolahan data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Analisis dan evaluasi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Penulisan skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Revisi dan Evaluasi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber : Rencana Penelitian, 2021

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu: variabel bebas komitmen Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), Kompensasi (X_4) serta Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan.

Tabel 3.2
Definisi Operasional

| NO | VARIABEL | INDIKATOR | Deskripsi | Skala |
|-----------|---|--|--|--------------|
| 1. | Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. (Fahmi, Irham 2018:100) | <p>1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>)</p> <p>2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>).</p> <p>3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>).</p> | <p>1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan.</p> <p>1. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab</p> <p>1. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.</p> | Skala Likert |
| 2. | Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Nitisemito 2016:183) | <p>a. Hubungan dengan rekan kerja</p> <p>b. suasana kerja</p> <p>c. fasilitas kerja</p> <p>d. Keamanan kerja</p> | <p>1. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.</p> <p>1. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.</p> <p>1. Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir</p> <p>1. Ketentraman dan keselamatan dalam bekerja</p> | Skala Likert |
| 3 | Disiplin adalah sikap dan kemauan dari kesediaan | 1. Mematuhi semua peraturan perusahaan | 1. Bekerja sesuai dengan aturan yang ada. | Skala Likert |

| | | | | |
|----|---|---|---|--------------|
| | seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Mangkunegara dan Waris (2015:221) | 2. Penggunaan waktu secara efektif | 1. Dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin | |
| | | 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas | 1. Bekerja sesuai dengan SOP | |
| 4. | Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Mangkunegara (2015:87) | 1. Gaji | 1. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan. | Skala Likert |
| | | 2. Jaminan pensiun | 1. Balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. | |
| | | 3. Bayaran lembur | 1. Bayaran di luar jam kerja | |
| 5 | Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Indra Bastian (dalam Fahmi, 2016: 176) | a. Kuantitas Kerja | 1. Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditentukan. 2. Kepuasan terhadap pencapaian target. | Skala Likert |
| | | b. Kualitas Kerja | 1. Presepsi karyawan terhadap kualitas yang dihasilkan. 2. Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. | |
| | | c. Pemanfaatan Waktu | 1. Dapat bekerja dengan target | |
| | | d. Kemampuan Bekerjasama tim | 1. Mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Inisiatif | |

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan sebanyak 30 Karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN).

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 responden”.

Tabel 3.3. Jumlah Karyawan Berdasarkan Posisi Kerja

| NO | Posisi | Jumlah Karyawan |
|--------------|---|-----------------|
| 1 | Pemantauan dan Penertiban Frekuensi Radio | 15 |
| 2 | Sarana dan Pelayanan | 6 |
| 3 | Tata usaha dan rumah tangga | 9 |
| Total | | 30 |

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Sumber data internalnya adalah Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi Karyawan secara objektif.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:75), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016:75), “Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach’s alpha lebih besar ($>$) 0,60”.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan

program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0 atau bantuan aplikasi Software SPSS 22.0 For Windows tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016:76), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Histogram

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

2) Uji P Plot

Normal P Plot dari standartdizednresidual cumulative probability, dengan mengidentifikasikan apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari

alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal” .

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016:78), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. Tolerance mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah Tolerance $> 0,1$ atau VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas”

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016:79), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:80), “Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan

pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS for windows”.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Dependent Variabel)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

X_1 = Motivasi (Independent Variabel)

X_2 = Lingkungan Kerja (Independent Variabel)

X_3 = Disiplin Kerja (Independent Variabel)

X_4 = Kompensasi (Independent Variabel)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2016:81), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”. Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig $<$ α 0,05).

- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016:82), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2016:83), “Koefisien determinasi berganda atau R-square (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”. Dapat dilihat dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Tabel 3.4

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

| Nilai | Interpretasi |
|-------------------|--------------------------|
| 0,0 – 0,19 | Sangat Tidak Erat |
| 0,2 – 0,39 | Tidak Erat |
| 0,4 – 0,59 | Cukup Erat |
| 0,8- 0,99 | Sangat Erat |

Sumber: (Sugiyono, 2016:287)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Medan.

Dalam rangka melaksanakan mandat dari Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara, maka pada tanggal 28 Oktober 2010 ditetapkan struktur baru Kementerian Komunikasi dan Informatika berdasarkan Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika (Permenkominfo) Nomor 17/PER/M.KOMINFO/10/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Komunikasi dan Informatika sebagai pengganti dari Peraturan Menteri Kominfo Nomor 25/PER/M.KOMINFO/07/2008.

Struktur yang baru Kementerian Komunikasi dan Informatika terdiri dari Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika (Ditjen SDPPI), Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Pos dan Informatika (Ditjen PPI), Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika (Ditjen Aptika), Direktorat Jenderal Informasi dan Komunikasi Publik (Ditjen IKP) dan Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dua Direktorat Jenderal yang baru yaitu Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika bersama Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Pos

dan Informatika merupakan hasil pemekaran dari Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi pada struktur organisasi yang lama.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi Perusahaan

Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong

2) Misi Perusahaan

- a) Peningkatan kualitas manusia Indonesia.
- b) Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing.
- c) Pembangunan yang merata dan berkeadilan.
- d) Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan.
- e) Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa.
- f) Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.
- g) Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga.
- h) Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya.
- i) Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka Negara Kesatuan.

Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan spektrum frekuensi radio dan orbit satelit serta standardisasi perangkat pos dan informatika.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan di bidang penataan, perizinan, monitoring dan evaluasi, serta penegakan hukum penggunaan spektrum frekuensi radio dan orbit satelit, serta standarisasi perangkat pos dan informatika.
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang penataan, perizinan, monitoring dan evaluasi, serta penegakan hukum penggunaan spektrum frekuensi radio dan orbit satelit, serta standarisasi perangkat pos dan informatika;
- 3) Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengawasan standarisasi perangkat telekomunikasi;
- 4) Pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengawasan standarisasi perangkat telekomunikasi;
- 5) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang penataan, perizinan, monitoring dan evaluasi, serta penegakan hukum penggunaan spektrum frekuensi radio dan orbit satelit, serta standarisasi perangkat pos dan informatika;
- 6) Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika dan
- 7) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri

c. Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika terdiri atas:

1) Sekretariat Direktorat Jenderal mempunyai tugas melaksanakan dukungan manajemen dan teknis kepada seluruh satuan organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyiapan koordinasi dan perencanaan program, rencana anggaran, pengendalian program dan anggaran, dan administrasi bantuan teknik luar negeri, serta evaluasi dan pelaporan di bidang sumber daya dan perangkat pos dan informatika;
- b) Penyiapan koordinasi dan pelaksanaan pengelolaan data dan pengembangan sistem informasi manajemen di bidang sumber daya dan perangkat pos dan informatika;
- c) Penyiapan koordinasi dan pelaksanaan telaahan dan advokasi hukum, serta penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan di bidang sumber daya dan perangkat pos dan informatika;
- d) Penyiapan koordinasi dan pelaksanaan administrasi kerja sama di bidang sumber daya dan perangkat pos dan informatika.
- e) Pengelolaan urusan keuangan di lingkungan direktorat jenderal; dan

- f) Pelaksanaan urusan administrasi kepegawaian, organisasi, tata laksana, dukungan kehumasan, perlengkapan, rumah tangga, dan tata usaha di lingkungan direktorat jenderal.
- 2) Direktorat Penataan Sumber Daya mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang penataan penggunaan spektrum frekuensi radio dan orbit satelit. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Direktorat Penataan Sumber Daya menyelenggarakan fungsi :
- a) Penyiapan perumusan kebijakan di bidang penataan alokasi spektrum dinas tetap dan bergerak darat, nondinas tetap dan bergerak darat, pengelolaan orbit satelit, ekonomi spektrum frekuensi radio dan orbit satelit, serta harmonisasi spektrum frekuensi radio;
 - b) Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang penataan alokasi spektrum dinas tetap dan bergerak darat, nondinas tetap dan bergerak darat, pengelolaan orbit satelit, ekonomi spektrum frekuensi radio dan orbit satelit, serta harmonisasi spektrum frekuensi radio;
 - c) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang penataan alokasi spektrum dinas tetap dan bergerak darat, nondinas tetap dan bergerak darat, pengelolaan orbit satelit, ekonomi spektrum frekuensi radio dan orbit satelit, serta harmonisasi spektrum frekuensi radio dan;

- d) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga direktorat
- 3) Direktorat Operasi Sumber Daya mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelayanan perizinan penggunaan spektrum frekuensi radio dan orbit satelit. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Direktorat Operasi Sumber Daya menyelenggarakan fungsi:
- a) Penyiapan perumusan kebijakan di bidang pelayanan perizinan penggunaan spektrum dinas tetap dan bergerak darat, non dinas tetap dan bergerak darat, sertifikasi operator radio, penanganan biaya hak penggunaan frekuensi radio, serta pengelolaan konsultasi informasi dan data perizinan spektrum frekuensi radio;
 - b) Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan perizinan penggunaan spektrum dinas tetap dan bergerak darat, nondinas tetap dan bergerak darat, sertifikasi operator radio, penanganan biaya hak penggunaan frekuensi radio, serta pengelolaan konsultasi informasi dan data perizinan spektrum frekuensi radio;
 - c) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelayanan perizinan penggunaan spektrum dinas tetap dan bergerak darat, nondinas tetap dan bergerak darat, sertifikasi operator radio, penanganan biaya hak penggunaan frekuensi radio, serta

pengelolaan konsultasi informasi dan data perizinan spektrum frekuensi radio; dan

- d) Pelaksanaan urusan tata usaha rumah tangga direktorat.
- 4) Direktorat Pengendalian Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, dan pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang monitoring dan evaluasi, serta penegakan hukum penggunaan spektrum frekuensi radio dan orbit satelit, dan perangkat pos dan informatika. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Direktorat Pengendalian Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika menyelenggarakan fungsi :
- a) Penyiapan perumusan kebijakan di bidang pengelolaan sistem monitoring spektrum dan sistem informasi manajemen spektrum, monitoring dan penertiban spektrum frekuensi radio dan perangkat pos dan informatika, serta sarana dan prasarana sistem informasi manajemen spektrum frekuensi radio dan sistem monitoring spektrum frekuensi radio dan perangkat pos dan informatika;
 - b) Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan sistem monitoring spektrum dan sistem informasi manajemen spektrum, monitoring dan penertiban spektrum frekuensi radio dan perangkat pos dan informatika, serta sarana dan prasarana

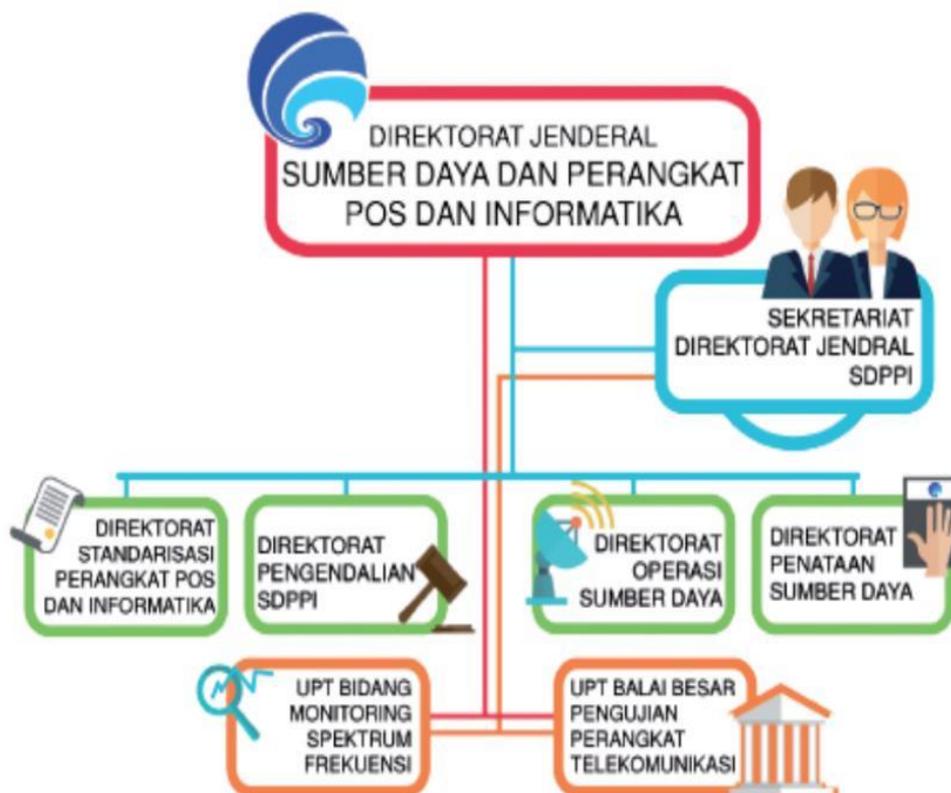
sistem informasi manajemen spektrum frekuensi radio dan sistem monitoring spektrum frekuensi radio dan perangkat pos dan informatika;

- c) Penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengawasan standardisasi perangkat telekomunikasi;
 - d) Pelaksanaan dan penyiapan bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengelolaan sistem monitoring spektrum, pengelolaan sistem informasi manajemen spektrum, monitoring dan penertiban spektrum frekuensi radio serta perangkat pos dan informatika;
 - e) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengelolaan sistem monitoring spektrum, pengelolaan sistem informasi manajemen spektrum, monitoring dan penertiban spektrum frekuensi radio, serta perangkat pos dan informatika; dan
 - f) Pelaksanaan urusan tata usaha rumah tangga direktorat.
- 5) Direktorat Standardisasi Perangkat Pos dan Informatika mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang standardisasi perangkat pos dan informatika. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud, Direktorat Standardisasi Perangkat Pos dan Informatika menyelenggarakan fungsi:
- a) Penyiapan perumusan kebijakan di bidang standardisasi perangkat dan sistem telekomunikasi radio, pos, telekomunikasi nonradio, dan teknologi informasi, sertifikasi dan data

perangkat pos, telekomunikasi dan informatika, serta kualitas layanan dan harmonisasi standar perangkat;

- b) Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang standar teknis dan standardisasi perangkat dan sistem telekomunikasi radio, pos, telekomunikasi nonradio, dan teknologi informasi, sertifikasi dan data perangkat pos, telekomunikasi dan informatika, serta kualitas layanan dan harmonisasi standar perangkat;
- c) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang standar teknis dan standardisasi telekomunikasi radio, standar pos dan telekomunikasi nonradio, standardisasi teknologi informasi, sertifikasi dan data perangkat pos, telekomunikasi dan informatika, serta kualitas layanan dan harmonisasi standar perangkat; dan
- d) Pelaksanaan urusan tata usaha rumah tangga direktorat.

c. **Struktur Organisasi Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan.**



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan

Sumber: Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan (2021)

Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika adalah unit kerja setingkat eselon satu yang menjalankan sebagian tugas pokok dan fungsi dari Kementerian Komunikasi dan Informatika. Organisasi Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika terdiri atas:

1. Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika terdiri atas:

- a. Bagian Perencanaan Program dan Pelaporan; yang memiliki tiga sub bagian
 - b. Bagian Hukum dan Kerja Sama; yang memiliki tiga sub bagian
 - c. Bagian Keuangan; terdiri dari tiga sub bagian, dan
 - d. Bagian Umum dan Kepegawaian, juga terdiri dari tiga sub bagian
2. Direktorat Penataan Sumber Daya terdiri atas:
- a. Sub Direktorat Penataan Alokasi Spektrum Dinas Tetap dan Bergerak Darat;
 - b. Sub Direktorat Penataan Alokasi Spektrum Non Dinas Tetap dan Bergerak Darat;
 - c. Sub Direktorat Pengelolaan Orbit Satelit;
 - d. Sub Direktorat Ekonomi Spektrum Frekuensi Radio dan Orbit Satelit;
 - e. Sub Direktorat Harmonisasi Spektrum Frekuensi Radio; dan
 - f. Sub Bagian Tata Usaha.
3. Direktorat Operasi Sumber Daya terdiri atas:
- a. Sub Direktorat Pelayanan Spektrum Dinas Tetap dan Bergerak Darat;
 - b. Sub Direktorat Pelayanan Spektrum Non Dinas Tetap dan Bergerak Darat;
 - c. Sub Direktorat Sertifikasi Operator Radio;
 - d. Sub Direktorat Penanganan Biaya Hak Penggunaan Frekuensi Radio;
 - e. Sub Direktorat Konsultasi dan Data Operasi Sumber Daya; dan

- f. Sub Bagian Tata Usaha.
4. Direktorat Pengendalian Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika terdiri atas:
 - a. Sub Direktorat Pengelolaan Sistem Monitoring Spektrum;
 - b. Sub Direktorat Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Spektrum;
 - c. Sub Direktorat Monitoring dan Penertiban Spektrum Frekuensi Radio;
 - d. Sub Direktorat Monitoring dan Penertiban Perangkat Pos dan Informatika; dan
 - e. Sub Bagian Tata Usaha.
 5. Direktorat Standardisasi Pos dan Informatika terdiri atas:
 - a. Sub Direktorat Standar Telekomunikasi Radio;
 - b. Sub Direktorat Standar Pos dan Telekomunikasi Non Radio;
 - c. Sub Direktorat Kualitas layanan dan Harmonisasi Standar Perangkat;
 - d. Sub Direktorat Standarisasi Teknologi Informasi;
 - e. Sub Direktorat Sertifikasi dan Data Perangkat Pos, Telekomunikasi, dan Informatika; dan
 - f. Sub Bagian Tata Usaha.
 6. Balai Besar Pengujian Perangkat Telekomunikasi terdiri atas:
 - a. Bagian Tata Usaha
 - b. Bidang Pelayanan
 - c. Bidang Sarana Teknik

- d. Kelompok Jabatan Fungsional
7. Unit Pelaksana Teknis Monitor Spektrum Frekuensi Radio yang tersebar di 34 propinsi di Indonesia, diklasifikasikan dalam 3 (tiga) kelas yaitu :
- a. Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I;
 - b. Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II;
 - c. Loka Monitor Spektrum Frekuensi Radio;

2. Frekuensi Karakteristik Identitas Responden

Penelitian ini memiliki 30 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Setiap responden mengisi kuesioner dengan memilih satu dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Hasil pengolahan data menunjukkan frekuensi dari identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pekerjaan, dan jumlah kunjungan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Frekuensi Karakteristik Identitas Responden

| Jenis Kelamin | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> |
|----------------------|------------------|----------------|
| Pria | 25 Orang | 83,3% |
| Wanita | 5 Orang | 16,7% |
| TOTAL | 30 Orang | 100,0% |
| Usia | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> |
| Dibawah 21 Tahun | 0 | 0 |
| 21-25 Tahun | 2 | 6,7% |
| 26-30 Tahun | 2 | 6,7% |
| 31-35 Tahun | 2 | 6,7% |
| 36-40 Tahun | 5 | 16,7% |
| 41-45 Tahun | 2 | 6,7% |
| Diatas 46 Tahun | 17 | 56,7% |
| TOTAL | 30 Orang | 100,0% |
| Pendidikan | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> |
| SMA/SMK | 13 Orang | 43,3% |

| | | |
|-------------------|------------------|----------------|
| D3 | 6 Orang | 20,0% |
| S1 | 10 Orang | 33,3% |
| S2 | 1 Orang | 3,3% |
| TOTAL | 30 Orang | 100,0% |
| Status | Frequency | Percent |
| Lajang/ Gadis | 3 Orang | 10,0% |
| Menikah | 26 Orang | 86,7% |
| Duda/Janda | 1 Orang | 3,3% |
| TOTAL | 29 Orang | 100,0% |
| Masa Kerja | Frequency | Percent |
| 1-2 Tahun | 1 Orang | 3,3% |
| 3-4 Tahun | 3 Orang | 10,0% |
| 5-6 Tahun | 1 Orang | 3,3% |
| > 7 Tahun | 25 Orang | 83,3% |
| TOTAL | 30 Orang | 100,0% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0 (2021)

Dari tabel 4.1 diatas diperoleh bahwa responden yang dijadikan sampel berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 25 pria sebesar (83,3%) dan 5 wanita sebesar (16,7%). Sehingga mayoritas responden berjenis kelamin pria.

Berdasarkan karakteristik usia responden dari total 30 responden, terdapat 21-25 sebanyak 2 orang sebesar (5,7%), 26-30 sebanyak 2 orang sebesar (6,7%), 31-35 sebanyak 2 orang sebesar (6,7%) 36-40 sebanyak 5 orang (16,7%), 41-45 sebanyak 2 orang (6,7%) dan diatas 46 Tahun sebanyak 17 orang (56,7%). Sehingga mayoritas responden berusia diatas 56 Tahun.

Berdasarkan karakteristik pendidikan dari total 30 responden, terdapat SMA/SMK ada 13 Orang sebesar (43,3%), D3 ada 6 Orang sebesar (20,3%), S1 ada 10 orang sebesar (33,3%), dan S2 ada 1 orang sebesar (3,3%). Sehingga mayoritas pendidikan responden SMA/SMK

Berdasarkan karakteristik status dari total 30 responden, terdapat lajang/gadis ada 3 orang (10,7%), menikah ada 26 orang (86,7%) dan duda/janda ada 1 orang (3,3%). Sehingga mayoritas status responden menikah.

Berdasarkan karakteristik masa kerja responden dari total 30 responden, terdapat 1-2 tahun ada 1 orang (3,3%), 3-4 tahun ada 3 orang (10,0%), 5-6 tahun ada 1 orang (3,3%) dan > 7 tahun ada 25 orang (83,3%). Sehingga mayoritas masa kerja responden diatas 7 Tahun.

3. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

Total pertanyaan pada kuesioner berjumlah 45 buah pertanyaan. Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala *Likert*, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Alternatif Jawaban yang Disediakan

| Jawaban | Simbol | Bobot |
|---------------------|--------|-------|
| Sangat Tidak Setuju | (STS) | 1 |
| Tidak Setuju | (TS) | 2 |
| Netral | (N) | 3 |
| Setuju | (S) | 4 |
| Sangat Setuju | (SS) | 5 |

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

| Rata-Rata | Keterangan |
|-------------|-------------------|
| 1,00 – 1,80 | Sangat Tidak Baik |
| 1,81 – 2,60 | Tidak Baik |
| 2,61 – 3,40 | Kurang Baik |
| 3,41 – 4,20 | Baik |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Baik |

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden dengan frekuensi jawaban responden sebagai berikut:

a. Motivasi (X₁)

Indikator dalam pengukuran variabel motivasi terbagi menjadi tiga buah indikator dan sembilan buah pertanyaan, yaitu: X_{1,1}, X_{1,2}, X_{1,3}, X_{1,4}, X_{1,5}, X_{1,6}, X_{1,7}, X_{1,8}, dan X_{1,9}. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Motivasi (X₁)

| <i>Descriptive Statistics Variabel Motivasi (X₁)</i> | | | | | | | | | |
|---|----|-------------------|----|---|----|----|--------|-------------|--------------------------|
| Simbol | N | Frekuensi Jawaban | | | | | Mean | Kategori | Indikator |
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| X _{1,1} | 30 | 1 | 17 | 0 | 11 | 1 | 2,8000 | Kurang baik | Kebutuhan akan prestasi |
| X _{1,2} | 30 | 3 | 15 | 1 | 10 | 1 | 2,7000 | Kurang Baik | |
| X _{1,3} | 30 | 0 | 4 | 2 | 21 | 3 | 3,7667 | Baik | |
| X _{1,4} | 30 | 0 | 4 | 2 | 19 | 5 | 3,8333 | Baik | |
| X _{1,5} | 30 | 0 | 3 | 3 | 18 | 6 | 3,9000 | Baik | Kebutuhan akan Afiliasi |
| X _{1,6} | 30 | 0 | 1 | 5 | 20 | 4 | 3,9000 | Baik | |
| X _{1,7} | 30 | 0 | 0 | 1 | 3 | 26 | 4,5000 | Sangat Baik | Kebutuhan akan Kekuasaan |
| X _{1,8} | 30 | 0 | 0 | 2 | 19 | 6 | 4,2333 | Sangat Baik | |
| X _{1,9} | 30 | 1 | 9 | 7 | 11 | 2 | 3,1333 | Baik | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0 (2021)

Indikator pertanyaan X_{1,1} adalah kebutuhan akan prestasi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 1 orang responden (3,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 11 orang responden (36,7%) memberikan

jawaban setuju, 17 orang responden (56,7%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (3,3%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden tidak setuju dengan pertanyaan $X_{1.1}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,8000 yang berkategori kurang baik.

Indikator pertanyaan $X_{1.2}$ adalah kebutuhan akan prestasi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 1 orang responden (3,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 10 orang responden (33,3%) memberikan jawaban setuju, 1 orang responden (3,3) memberikan jawaban netral, 15 orang responden (50,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 3 responden (10,0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden tidak setuju dengan pertanyaan $X_{1.2}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,7000 yang berkategori kurang baik.

Indikator pertanyaan $X_{1.3}$ adalah kebutuhan akan prestasi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya sangat berantusias untuk berprestasi tinggi”. Menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 3 orang responden (10,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 21 orang responden (70,0%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 2 orang responden (6,7) memberikan jawaban netral, 4 orang responden (13,3%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{1.3}$ dengan rata-rata jawaban dari

responden sebesar 3,7667 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan $X_{1,4}$ adalah kebutuhan akan prestasi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja”. Menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 5 orang responden (16,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju, 19 orang responden (63,3%) memberikan jawaban setuju, 2 orang responden (6,7%) memberikan jawaban netral dan sisanya 4 orang responden (13,3%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{1,4}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8333 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan $X_{1,5}$ adalah kebutuhan akan afiliasi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain”. Menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 6 orang responden (20,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 18 orang responden (60,0 %) memberikan jawaban setuju, 3 orang responden (10,0%) memberikan jawaban netral, dan sisanya 3 orang responden (10,0%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{1,5}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9000 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan $X_{1,6}$ adalah kebutuhan akan afiliasi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.”. Menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 4 orang responden (13,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 20

orang responden (66,7 %) memberikan jawaban setuju, 5 orang responden (16,7%) memberikan jawaban netral dan sisanya 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{1.6}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9000 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan $X_{1.7}$ adalah kebutuhan akan kekuasaan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai”. Menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 16 orang responden (53,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 13 orang responden (43,3 %) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban netral. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{1.7}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,5000 yang berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan $X_{1.8}$ adalah kebutuhan akan kekuasaan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan”. Menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 9 orang responden (30,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 19 orang responden (63,3 %) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 2 orang responden (6,7%) memberikan jawaban netral. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{1.7}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2333 yang berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan $X_{1.9}$ adalah kebutuhan akan kekuasaan dengan

pertanyaan yang berbunyi: “Saya ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada saya”. Menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 2 orang responden (6,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 11 orang responden (36,7 %) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (23,3 %) memberikan jawaban netral, 9 orang responden (30,0) memberikan jawaban tidak setuju dan sisanya 1 orang responden (3,3) memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{1.9}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2333 yang berkategori sangat baik.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Indikator dalam pengukuran variabel lingkungan kerja terbagi menjadi tiga buah indikator dan sembilan buah pertanyaan, yaitu: $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $X_{2.5}$, $X_{2.6}$, $X_{2.7}$, dan $X_{2.8}$, $X_{2.9}$. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

| <i>Descriptive Statistics</i> Variabel Lingkungan Kerja (X_2) | | | | | | | | | |
|---|----|-------------------|----|---|----|----|--------|-------------|-----------------------------|
| Simbol | N | Frekuensi Jawaban | | | | | Mean | Kategori | Indikator |
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| $X_{2.1}$ | 30 | 0 | 18 | 0 | 11 | 1 | 2,8333 | Kurang Baik | Suasana Kerja |
| $X_{2.2}$ | 30 | 3 | 15 | 1 | 11 | 0 | 2,6667 | Kurang Baik | |
| $X_{2.3}$ | 30 | 0 | 2 | 1 | 14 | 13 | 3,9333 | Baik | |
| $X_{2.4}$ | 30 | 0 | 3 | 1 | 21 | 5 | 3,9333 | Baik | Hubungan dengan Rekan Kerja |
| $X_{2.5}$ | 30 | 0 | 4 | 6 | 16 | 3 | 3,5667 | Baik | |
| $X_{2.6}$ | 30 | 1 | 11 | 7 | 9 | 2 | 3,0000 | Kurang Baik | |
| $X_{2.7}$ | 30 | 0 | 11 | 6 | 12 | 1 | 3,1000 | Kurang Baik | Tersedianya Fasilitas Kerja |
| $X_{2.8}$ | 30 | 0 | 2 | 7 | 11 | 10 | 3,9667 | Baik | |
| $X_{2.9}$ | 30 | 0 | 1 | 2 | 15 | 12 | 4,2667 | Sangat Baik | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0 (2021)

Indikator pertanyaan $X_{2.1}$ adalah suasana kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya merasa kondisi di dalam perusahaan tidak menyenangkan.” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 1 orang responden (3,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 11 orang responden (36,7%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 18 orang responden (60,0%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden tidak setuju dengan pertanyaan $X_{2.1}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,8333 yang berkategori kurang baik.

Indikator pertanyaan $X_{2.2}$ adalah suasana kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya merasa kebersihan diperusahaan membuat pekerjaan saya berjalan dengan lancar.” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 11 orang responden (36,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban setuju, 15 orang responden (50,0%) memberikan jawaban tidak setuju dan sisanya 3 orang responden (10,0%) memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden tidak setuju dengan pertanyaan $X_{2.2}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,6667 yang berkategori kurang baik.

Indikator pertanyaan $X_{2.3}$ adalah suasana kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Kondisi udara di ruang kerja sangat mempengaruhi kenyamanan saya selama bekerja.” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 13 orang responden (43,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 14 orang responden (46,7%) memberikan

jawaban setuju, 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban netral dan sisanya 2 orang responden (6,7%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan $X_{2,3}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9333 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan $X_{2,4}$ adalah hubungan dengan rekan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis.” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 5 orang responden (16,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 21 orang responden (70,0%) memberikan jawaban setuju, 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban netral dan sisanya 3 orang responden (10,0%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{2,4}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9333 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan $X_{2,5}$ adalah hubungan dengan rekan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya dan karyawan lain saling menghormati.” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 3 orang responden (10,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 16 orang responden (53,3%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (20,0%) memberikan jawaban netral dan sisanya 5 orang responden (16,7%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{2,5}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,0000 yang berkategori kurang baik.

Indikator pertanyaan X_{2,6} adalah hubungan dengan rekan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama”. menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 2 orang responden (6,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 9 orang responden (30,0%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (23,3%) memberikan jawaban netral, 11 orang responden (36,7) memberikan jawaban tidak setuju dan sisanya 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden tidak setuju dengan pertanyaan X_{2,6} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,0000 yang berkategori kurang baik.

Indikator pertanyaan X_{2,7} adalah tersedianya fasilitas kerja kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 1 orang responden (3,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 12 orang responden (40,0%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (20,0%) memberikan jawaban netral dan sisanya 11 orang responden (36,7%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{2,7} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,1000 yang berkategori kurang baik.

Indikator pertanyaan X_{2,8} adalah tersedianya fasilitas kerja kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain

sebagainya layak untuk digunakan”. menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 10 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 11 orang responden (36,7%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (23,3%) memberikan jawaban netral dan sisanya 2 orang responden (6,7%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{2.8}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9667 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan $X_{2.9}$ adalah tersedianya fasilitas kerja kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 12 orang responden (40,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 15 orang responden (50,0%) memberikan jawaban setuju, 2 orang responden (6,7%) memberikan jawaban netral dan sisanya 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{2.9}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2667 yang berkategori sangat baik.

c. Disiplin Kerja (X_3)

Indikator dalam pengukuran variabel disiplin kerja terbagi menjadi tiga buah indikator dan sepuluh buah pertanyaan, yaitu: $X_{3.1}$, $X_{3.2}$, $X_{3.3}$, $X_{3.4}$, $X_{3.5}$, $X_{3.6}$, $X_{3.7}$, dan $X_{3.8}$, $X_{3.9}$, $X_{3.10}$. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Disiplin Kerja(X₃)

| <i>Descriptive Statistics</i> Variabel Disiplin Kerja (X ₃) | | | | | | | | | |
|---|----|-------------------|----|---|----|----|--------|-------------|--|
| Simbol | N | Frekuensi Jawaban | | | | | Mean | Kategori | Indikator |
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| X _{3,1} | 30 | 0 | 1 | 2 | 27 | 0 | 3,8667 | Baik | Mematuhi semua peraturan perusahaan |
| X _{3,2} | 30 | 0 | 2 | 4 | 24 | 0 | 3,7333 | Baik | |
| X _{3,3} | 30 | 0 | 1 | 4 | 24 | 1 | 3,8333 | Baik | |
| X _{3,4} | 30 | 1 | 0 | 4 | 24 | 1 | 3,8000 | Baik | Penggunaan waktu secara efektif |
| X _{3,5} | 30 | 0 | 0 | 6 | 24 | 0 | 3,8000 | Baik | |
| X _{3,6} | 30 | 1 | 0 | 1 | 26 | 2 | 3,9333 | Baik | |
| X _{3,7} | 30 | 0 | 0 | 3 | 24 | 3 | 4,0000 | Baik | Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas |
| X _{3,8} | 30 | 0 | 0 | 3 | 22 | 5 | 4,0667 | Baik | |
| X _{3,9} | 30 | 0 | 0 | 3 | 22 | 5 | 4,0667 | Baik | |
| X _{3,10} | | 1 | 0 | 0 | 20 | 9 | 4,2333 | Sangat Baik | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0 (2021)

Indikator pertanyaan X_{3,1} adalah Mematuhi semua peraturan perusahaan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Kehadiran dan patuh pada jam kerja merupakan hal yang utama bagi anda” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 27 orang responden (90,0%) yang memberikan jawaban setuju. 2 orang responden (6,7 %) memberikan jawaban netral, dan sisanya 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{3,1} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8333 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan X_{3,2} adalah Mematuhi semua peraturan perusahaan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Tugas yang diberikan pimpinan, anda kerjakan dengan baik dan tepat waktu” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 24 orang responden (80,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 4 orang responden (13,3%) memberikan jawaban netral, dan sisanya 2 orang responden (6,7%)

memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{3.2} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7333 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan X_{3.3} adalah Mematuhi semua peraturan perusahaan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Anda menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang ditentukan organisasi” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 1 orang responden (3,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 24 orang responden (80,0%) memberikan jawaban setuju, 4 orang responden (13,3%) memberikan jawaban netral dan sisanya 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{3.3} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8333 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan X_{3.4} adalah Penggunaan waktu secara efektif dengan pertanyaan yang berbunyi: “Anda langsung mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menundanya” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 1 orang responden (3,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 24 orang responden (80,0 %) memberikan jawaban setuju, 4 orang responden (13,3) memberikan jawaban netral dan sisanya 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{3.4} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8000 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan X_{3.5} adalah Penggunaan waktu secara efektif

dengan pertanyaan yang berbunyi: “Anda bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 24 orang responden (80,0%) yang memberikan jawaban setuju dan sisanya 6 orang responden (20,0 %) memberikan jawaban netral . Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{3.5}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8000 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan $X_{3.6}$ adalah Penggunaan waktu secara efektif dengan pertanyaan yang berbunyi: “Tugas yang anda kerjakan selesai tepat waktu” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 2 orang responden (6,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 26 orang responden (86,7 %) memberikan jawaban setuju, 1 orang responden (3,3) memberikan jawaban netral dan sisanya 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{3.6}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9333 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan $X_{3.7}$ adalah Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dengan pertanyaan yang berbunyi: “Tugas yang anda kerjakan selesai dengan waktu yang telah direncanakan” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 3 orang responden (10,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 24 orang responden (80,0 %) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 3 orang responden (10,0%) memberikan jawaban netral. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{3.7}$ dengan rata-rata jawaban dari responden

sebesar 4,0000 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan X_{3.8} adalah Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dengan pertanyaan yang berbunyi: “Anda tidak lupa mengevaluasi hasil pekerjaan anda sendiri sebelum diserahkan kepada pimpinan” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 5 orang responden (16,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 22 orang responden (73,3%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 3 orang responden (10,0%) memberikan jawaban netral. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{3.7} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0667 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan X_{3.9} adalah Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya memiliki loyalitas yang tinggi di perusahaan tempat saya bekerja” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 5 orang responden (16,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 22 orang responden (73,3%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 3 orang responden (10,0%) memberikan jawaban netral. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{3.9} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0667 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan X_{3.10} adalah Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dengan pertanyaan yang berbunyi: “Anda siap menerima resiko dan konsekuensi terhadap kesalahan yang anda lakukan” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 9 orang responden (30,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 20 orang

responden (66,7%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{3.10}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2333 yang berkategori sangat baik.

d. Kompensasi(X_3)

Indikator dalam pengukuran variabel kompensasi terbagi menjadi tiga buah indikator dan sembilan buah pertanyaan, yaitu: $X_{4.1}$, $X_{4.2}$, $X_{4.3}$, $X_{4.4}$, $X_{4.5}$, $X_{4.6}$, $X_{4.7}$, dan $X_{4.8}$, $X_{4.9}$, $X_{4.9}$. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Kompensasi (X_4)

| <i>Descriptive Statistics Variabel Kompensasi (X_4)</i> | | | | | | | | | |
|--|----|-------------------|----|---|----|----|--------|-------------|----------------|
| Simbol | N | Frekuensi Jawaban | | | | | Mean | Kategori | Indikator |
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| $X_{4.1}$ | 30 | 0 | 0 | 2 | 21 | 7 | 4,1667 | Baik | Gaji |
| $X_{4.2}$ | 30 | 0 | 0 | 8 | 13 | 9 | 4,0333 | Baik | |
| $X_{4.3}$ | 30 | 0 | 0 | 6 | 11 | 13 | 4,2333 | Sangat Baik | |
| $X_{4.4}$ | 30 | 0 | 0 | 1 | 20 | 9 | 4,2667 | Sangat Baik | Jaminan |
| $X_{4.5}$ | 30 | 0 | 0 | 3 | 18 | 9 | 4,2000 | Baik | |
| $X_{4.6}$ | 30 | 0 | 0 | 0 | 16 | 14 | 4,4667 | Sangat Baik | Bayaran Lembur |
| $X_{4.7}$ | 30 | 0 | 0 | 4 | 16 | 10 | 4,2000 | Baik | |
| $X_{4.8}$ | 30 | 0 | 0 | 8 | 14 | 8 | 4,0000 | Baik | |
| $X_{4.9}$ | 30 | 0 | 0 | 3 | 9 | 8 | 4,1667 | Baik | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0 (2021)

Indikator pertanyaan $X_{4.1}$ adalah Gaji dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 7 orang responden (23,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 21 orang responden (70,0%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 2 orang responden (6,7%) memberikan jawaban netral. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{4.1}$ dengan rata-rata jawaban dari

responden sebesar 4,1667 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan X_{4.2} adalah Gaji dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan memberikan gaji agar memenuhi kebutuhan hidup karyawan.” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 9 orang responden (30,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 13 orang responden (43,3%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 8 orang responden (26,7%) memberikan jawaban netral. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{4.2} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0333 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan X_{4.3} adalah Gaji dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan selalu meningkatkan gaji setiap tahun.” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 13 orang responden (43,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 11 orang responden (36,7%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 6 orang responden (20,0%) memberikan jawaban netral. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{4.3} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2333 yang berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan X_{4.4} adalah Gaji dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan.” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 9 orang responden (30,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 20 orang responden (66,7%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 1 orang responden (3,3%) memberikan

jawaban netral. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{4.4} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2667 yang berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan X_{4.5} adalah Jaminan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada Saudara sesuai dengan jabatan” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 9 orang responden (30,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 18 orang responden (60,0%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 3 orang responden (10,0%) memberikan jawaban netral. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{4.5} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2000 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan X_{4.6} adalah Jaminan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan selalu meningkatkan jaminan pensiun setiap tahunnya” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 14 orang responden (46,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju dan sisanya 16 orang responden (53,3%) memberikan jawaban setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{4.6} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4667 yang berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan X_{4.7} adalah Bayaran lembur dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan memberikan bayaran lembur agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 10 orang responden (10,0%) yang

memberikan jawaban sangat setuju. 16 orang responden (53,3%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 4 orang responden (13,3%) memberikan jawaban netral. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{4.7}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2000 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan $X_{4.8}$ adalah Bayaran lembur dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan selalu meningkatkan bayaran lembur setiap tahunnya” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 8 orang responden (26,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 14 orang responden (46,7%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 8 orang responden (26,7%) memberikan jawaban netral. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{4.8}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0000 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan $X_{4.9}$ adalah Bayaran lembur dengan pertanyaan yang berbunyi: “Perusahaan memberikan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan yang karyawan laksanakan” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 8 orang responden (26,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 19 orang responden (63,3%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 3 orang responden (10,0%) memberikan jawaban netral. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan $X_{4.8}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1667 yang berkategori baik.

e. Kinerja (Y)

Indikator dalam pengukuran variabel kinerja terbagi menjadi empat buah indikator dan sembilan buah pertanyaan, yaitu: Y₁, Y₂, Y₃, Y₄, Y₅, Y₆, Y₇, Y₈, Y₉. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Kinerja (Y)

| <i>Descriptive Statistics Variabel Kinerja (Y)</i> | | | | | | | | | |
|--|----|-------------------|----|---|----|----|--------|-------------|-------------------|
| Simbol | N | Frekuensi Jawaban | | | | | Mean | Kategori | Indikator |
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| Y ₁ | 30 | 1 | 17 | 0 | 11 | 1 | 2,8000 | Kurang Baik | Kualitas Kerja |
| Y ₂ | 30 | 4 | 14 | 1 | 11 | 0 | 2,6333 | Kurang Baik | |
| Y ₃ | 30 | 4 | 0 | 0 | 14 | 13 | 4,2333 | Sangat Baik | Kuantitas Kerja |
| Y ₄ | 30 | 1 | 3 | 0 | 21 | 5 | 3,8667 | Baik | |
| Y ₅ | 30 | 0 | 6 | 6 | 15 | 3 | 3,5000 | Baik | Pemanfaatan waktu |
| Y ₆ | 30 | 1 | 12 | 7 | 8 | 2 | 2,9333 | Kurang Baik | |
| Y ₇ | 30 | 0 | 12 | 6 | 11 | 1 | 3,0333 | Kurang Baik | Kerjasama Tim |
| Y ₈ | 30 | 0 | 2 | 2 | 14 | 12 | 4,2000 | Baik | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0 (2021)

Indikator pertanyaan Y₁ adalah Kualitas Kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Hasil kerja saya memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 3 orang responden (3,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 11 orang responden (36,7%) memberikan jawaban setuju, 17 orang responden (56,7) memberikan jawaban tidak setuju dan sisanya 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden tidak setuju dengan pertanyaan Y₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,8000 yang berkategori kurang baik

Indikator pertanyaan Y₂ adalah Kualitas Kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Selama ini, hasil pekerjaan saya tidak mengecewakan

atasan ” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 11 orang responden (36,7%) yang memberikan jawaban setuju. 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban netral, 14 orang responden (46,7) memberikan jawaban tidak setuju dan sisanya 4 orang responden (13,3%) memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden tidak setuju dengan pertanyaan Y₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,6333 yang berkategori kurang baik

Indikator pertanyaan Y₃ adalah Kuantitas Kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Seluruh pekerjaan saya terselesaikan dengan tepat waktu ” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 13 orang responden (43,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 1 orang responden (70,0%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 2 orang responden (6,7%) memberikan jawaban netral. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2333 yang berkategori sangat baik.

Indikator pertanyaan Y₄ adalah Kuantitas Kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan ” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 5 orang responden (16,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 21 orang responden (70,0%) memberikan jawaban setuju, 3 orang responden (10,0%) memberikan jawaban tidak setuju. dan sisanya 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan

Y₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8667 yang berkategori baik.

Indikator pertanyaan Y₅ adalah Pemanfaatan Waktu dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi ” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 3 orang responden (10,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 15 orang responden (50,0%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (20,0%) memberikan jawaban netral dan sisanya 6 orang responden (20,0%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,5000 yang berkategori baik

Indikator pertanyaan Y₆ adalah Pemanfaatan Waktu dengan pertanyaan yang berbunyi: “Jika terdapat waktu luang, saya mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan saya esok hari” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 2 orang responden (6,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 8 orang responden (26,7%) memberikan jawaban setuju. 7 orang responden (23,3%) memberikan jawaban netral. 12 orang responden (40,0%) memberikan jawaban tidak setuju dan sisanya 1 orang responden (3,3%) memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden tidak setuju dengan pertanyaan Y₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,9333 yang berkategori kurang baik.

Indikator pertanyaan Y₇ adalah Kerjasama Tim dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 1 orang responden (3,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 11 orang responden (36,6%) memberikan jawaban setuju. 6 orang responden (20,0%) memberikan jawaban netral dan sisanya 12 orang responden (40,0%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden tidak setuju dengan pertanyaan Y₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,0333 yang berkategori kurang baik.

Indikator pertanyaan Y₈ adalah Kerjasama Tim dengan pertanyaan yang berbunyi: “Saya memiliki kerja sama tim yang baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan” menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, terdapat 12 orang responden (40,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju. 14 orang responden (46,7%) memberikan jawaban setuju. 2 orang responden (6,7%) memberikan jawaban netral dan sisanya 2 orang responden (6,7%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2000 yang berkategori baik.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan (angket) yang telah disajikan pada responden, maka diperlukan uji validitas. Apabila validitas setiap pernyataan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pernyataan dianggap valid. Untuk lebih jelasnya akan kita lihat pada tabel item. Total statistik, hasil pengolahan SPSS Versi 20.0 dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X1, X2, X3, X4 dan Y sebagai berikut:

Tabel 4.9 Interpretasi Hasil Validitas Motivasi (X1)

| No | PERTANYAAN | KRITERIA ($>$) 0,30 | VALIDITAS |
|----|---|--------------------------|-----------|
| 1 | Saya berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja. | 0,718 | Valid |
| 2 | Saya sangat berantusias untuk berprestasi tinggi. | 0,734 | Valid |
| 3 | Saya selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja. | 0,734 | Valid |
| 4 | Saya selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan. | 0,674 | Valid |
| 5 | Saya berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain. | 0,555 | Valid |
| 6 | Saya pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja. | 0,512 | Valid |
| 7 | Saya sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai. | 0,642 | Valid |
| 8 | Saya berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan. | 0,563 | Valid |
| 9 | Saya ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada saya | 0,679 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0 (2021)

Hasil validitas motivasi diketahui nilai validitas terdapat pada kotak kriteria ($>$) 0,30 yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.10 Interpretasi Hasil Validitas Lingkungan Kerja (X2)

| NO | PERTANYAAN | KRITERIA (>) 0,30 | VALIDITAS |
|----|---|----------------------|-----------|
| 1 | Saya merasa kondisi di dalam perusahaan menyenangkan. | 0,516 | Valid |
| 2 | Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat pekerjaan saya berjalan dengan lancar. | 0,446 | Valid |
| 3 | Kondisi udara di ruang kerja sangat mempengaruhi kenyamanan saya selama bekerja. | 0,414 | Valid |
| 4 | Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis . | 0,436 | Valid |
| 5 | Saya dan karyawan lain saling menghormati | 0,631 | Valid |
| 6 | Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama. | 0,641 | Valid |
| 7 | Saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya. | 0,628 | Valid |
| 8 | Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan. | 0,329 | Valid |
| 9 | Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan. | 0,518 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0 (2021)

Hasil validitas lingkungan kerja diketahui nilai validitas terdapat pada kotak Kriteria (>) 0,30 yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kebutuhan lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.11 Interpretasi Hasil Validitas Disiplin Kerja (X3)

| NO | PERTANYAAN | KRITERIA (>) 0,30 | VALIDITAS |
|-----------|---|---------------------------------|------------------|
| 1 | Kehadiran dan patuh pada jam kerja merupakan hal yang utama bagi anda | 0,873 | Valid |
| 2 | Tugas yang diberikan pimpinan, anda kerjakan dengan baik dan tepat waktu | 0,779 | Valid |
| 3 | Anda menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang ditentukan organisasi | 0,799 | Valid |
| 4 | Anda langsung mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menundanya | 0,801 | Valid |
| 5 | Anda bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | 0,613 | Valid |
| 6 | Tugas yang anda kerjakan selesai tepat waktu | 0,730 | Valid |
| 7 | Tugas yang anda kerjakan selesai dengan waktu yang telah direncanakan | 0,507 | Valid |
| 8 | Anda tidak lupa mengevaluasi hasil pekerjaan anda sendiri sebelum diserahkan kepada pimpinan. | 0,370 | Valid |
| 9 | Saya memiliki loyalitas yang tinggi di perusahaan tempat saya bekerja | 0,471 | Valid |
| 10 | Anda siap menerima resiko dan konsekuensi terhadap kesalahan yang anda lakukan | 0,316 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0 (2021)

Hasil validitas disiplin kerja diketahui nilai validitas terdapat pada kotak Kriteria (>) 0,30 yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kebutuhan disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.12 Interpretasi Hasil Validitas Kompensasi (X4)

| NO | PERTANYAAN | KRITERIA (>) 0,30 | VALIDITAS |
|----|--|----------------------|-----------|
| 1 | Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja. | 0,562 | Valid |
| 2 | Perusahaan memberikan gaji agar memenuhi kebutuhan hidup karyawan. | 0,460 | Valid |
| 3 | Perusahaan selalu meningkatkan gaji setiap tahun. | 0,463 | Valid |
| 4 | Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan. | 0,589 | Valid |
| 5 | Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada Saudara sesuai dengan jabatan. | 0,618 | Valid |
| 6 | Perusahaan selalu meningkatkan jaminan pensiun setiap tahunnya. | 0,618 | Valid |
| 7 | Perusahaan memberikan bayaran lembur agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja. | 0,650 | Valid |
| 8 | Perusahaan selalu meningkatkan bayaran lembur setiap tahunnya. | 0,411 | Valid |
| 9 | Perusahaan memberikan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan yang karyawan laksanakan. | 0,706 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0 (2021)

Hasil validitas kompensasi diketahui nilai validitas terdapat pada kotak Kriteria (>) 0,30 yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kebutuhan kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.13 Interpretasi Hasil Validitas kinerja (Y)

| NO | PERTANYAAN | KRITERIA (>) 0,30 | VALIDITAS |
|----|---|----------------------|-----------|
| 1 | Hasil kerja saya memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan. | 0,593 | Valid |
| 2 | Selama ini, hasil pekerjaan saya tidak mengecewakan atasan. | 0,513 | Valid |
| 3 | Seluruh pekerjaan saya terselesaikan dengan tepat waktu. | 0,569 | Valid |
| 4 | Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan. | 0,630 | Valid |

| | | | |
|---|--|-------|-------|
| 5 | Saya tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. | 0,661 | Valid |
| 6 | Jika terdapat waktu luang, saya mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan saya esok hari. | 0,655 | Valid |
| 7 | Saya memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik. | 0,656 | Valid |
| 8 | Saya memiliki kerja sama tim yang baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan. | 0,672 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0 (2021)

Hasil validitas kinerja diketahui nilai validitas terdapat pada kotak Kriteria ($>$) 0,30 yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel kebutuhan tujuh dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reilibilitas

Berdasarkan hasil angket diatas maka untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisisioner maka diperlukan uji reliabilitas (kehandalan). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Reliabilitas dari pernyataan kuisisioner yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X₁)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,820 | 9 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.14 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,820 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,636 | 9 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.15 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,636 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₃)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,811 | 10 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Dari tabel 4.16 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,811 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X₄)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,707 | 9 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Dari tabel 4.17 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,707 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kompensasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.18
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,763 | 8 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Dari tabel 4.18 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,763 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

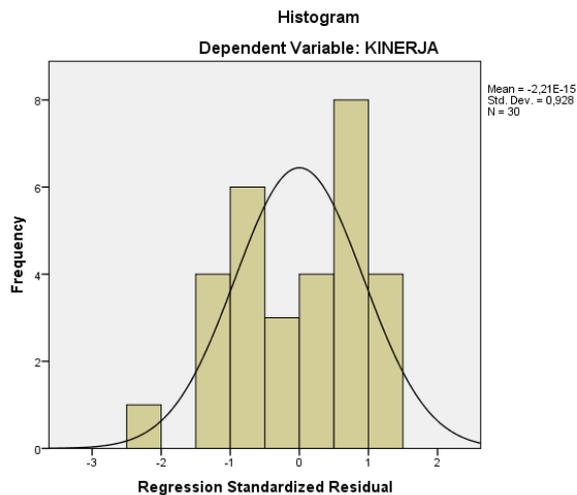
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi datanya normal atau mendekati normal. Untuk mengetahuinya, penulis menggunakan analisis grafik yang terdiri dari Histogram, PP-Plot dan Uji Kolmogorov-Sminov yaitu sebagai berikut:

1) Uji Histogram

Analisis grafik pada normalitas data dilakukan dengan mengamati grafik yang dihasilkan dari hasil pengolahan data, dimana grafik yang dapat digunakan untuk memprediksi normalitas data adalah grafik Histogram, dan grafik P-P Plot.

Dari gambar 4.2 dibawah, hasil pengujian normalitas data Motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Data



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2021)

Grafik histogram pada gambar 4.2 di atas menunjukkan kriteria sebagai berikut:

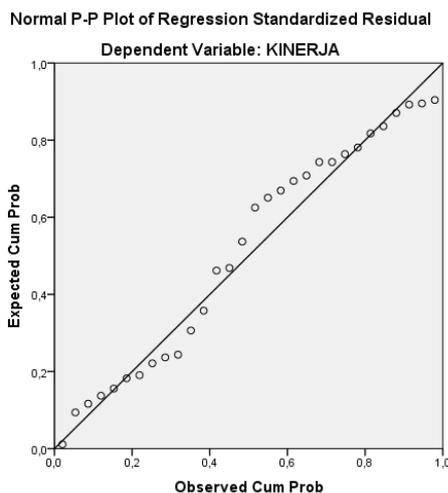
- a) Grafik bar membentuk seperti lonceng.
- b) Grafik bar cembung di tengah
- c) Grafik bar tidak miring ke kanan maupun ke kiri

Kriteria-kriteria tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji normalitas data dengan histogram menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

2) Uji P Plot

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini:

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas PP Plot



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig$ (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.19
Hasil Uji Kolmogorov-Sminov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1,62382787 |
| | Absolute | ,134 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,106 |
| | Negative | -,134 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,735 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,652 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Hasil Pengelolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.19 hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,652. Nilai signifikan dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05, sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05 ($p = 0,652 > 0,05$).

Dari ketiga gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation

factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.20
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|------------------|--------------------------------|-------|
| | <i>Tolerance</i> | VIF |
| (Constant) | | |
| Motivasi | ,746 | 1,340 |
| Lingkungan Kerja | ,685 | 1,460 |
| Disiplin Kerja | ,959 | 1,043 |
| Kompensasi | ,852 | 1,174 |

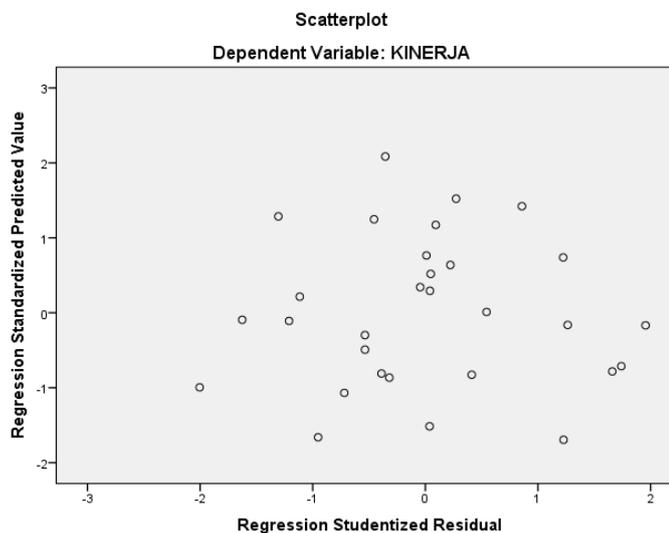
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah motivasi $1,340 < 10$, lingkungan kerja $1,460 < 10$, disiplin kerja $1,043 < 10$, kompensasi $1,174 < 10$, dimana nilai Tolerance motivasi $0,746 > 0,10$, lingkungan kerja $0,685 > 0,10$, disiplin kerja $0,959 > 0,10$, dan kompensasi $0,852 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heterokedistisitas

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|------------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| (Constant) | -36,082 | 6,878 |
| MOTIVASI | ,192 | ,075 |
| LINGKUNGAN KERJA | ,846 | ,092 |
| DISIPLIN KERJA | ,520 | ,101 |
| KOMPENSASI | ,260 | ,111 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai

berikut $Y = 36,082 + 0,192 X_1 + 0,846 X_2 + 0,520 X_3 + 0,260 X_4 + \epsilon$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel independen dianggap konstan maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 36,082.
- b. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,192.
- c. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,846.
- d. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,520.
- e. Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,260.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.22
Hasil Uji F (Uji Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 602,332 | 4 | 150,583 | 49,231 | ,000 ^b |
| | Residual | 76,468 | 25 | 3,059 | | |
| | Total | 678,800 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 49,231 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,71 ($n-k-1$) yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak atau hipotesis diterima.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan

menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.23
Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|--------|------|
| Model | t | Sig. |
| (Constant) | -5,246 | ,000 |
| MOTIVASI | 2,560 | ,017 |
| LINGKUNGAN | 9,160 | ,000 |
| 1 KERJA | | |
| DISIPLIN | 5,160 | ,000 |
| KERJA | | |
| KOMPENSASI | 2,339 | ,028 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.23 diatas di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai t hitung motivasi sebesar $2,560 < 2,060$ ($n - k - 1 = 30 - 4 = 25$ α 5%) Nilai Sig $0,017 > 0,050$, sehingga H_a di terima dan H_o di tolak, artinya motivasi signifikan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai t hitung lingkungan kerja sebesar $9,160 < 2,060$ ($n - k - 1 = 30 - 4 = 25$ α 5%) Nilai Sig $0,000 > 0,050$, sehingga H_a di terima dan H_o di ditolak, artinya lingkungan kerja signifikan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai t hitung disiplin kerja sebesar $5,160 < 2,060$ ($n - k - 1 = 30 - 4 = 25$ α 5%) Nilai Sig $0,000 > 0,050$, sehingga H_a di terima dan H_o di ditolak, artinya disiplin kerja signifikan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai t hitung kompensasi sebesar $2,339 < 2,060$ ($n - k - 1 = 30 - 4 = 25$ α 5%) Nilai Sig $0,028 > 0,050$, sehingga H_a di terima dan H_o di

ditolak, artinya kompensasi signifikan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Secara keseluruhan variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Berikut tabel determinasi :

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,942 ^a | ,887 | ,869 | | 1,74892 | 1,899 |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.24 hasil nilai R sebesar 0,942 sebagai nilai korelasi berganda artinya motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat dengan kinerja. Nilai R Square dan Adjusted R Square mewakili nilai koefisien determinasi, namun dalam regresi berganda lebih tepat menggunakan nilai Adjusted R Square sebesar 0,869 atau 86,9%. Artinya kinerja dapat diperoleh dan dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi sebesar 86,9%. Sedangkan sisanya $100\% - 86,9\% = 13,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan (Hipotesis H₁)

Hipotesis H₁ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi (X₁) memiliki nilai regresi sebesar 0,192 yang mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya semakin buruk motivasi maka semakin buruk kinerja karyawan yang dihasilkan. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika motivasi yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi (X₁) sebesar 2,560, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,060 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi (X₁) sebesar 0,017, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H₀ (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi (X₁) terhadap Kinerja

Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan. Oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 1, yaitu apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan melalui motivasi telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Osborn dan Plastrik (2015:231) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah motivasi.

Hasibuan (2015:143) menyatakan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi

perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan (Hipotesis X₂)

Hipotesis H₂ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₂) memiliki nilai regresi sebesar 0,846 yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin buruk kinerja karyawan yang dihasilkan. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 9,160, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,060 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian

memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan. Oleh karena itu hipotesis H_2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 2, yaitu apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan melalui lingkungan kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:27) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Nitisemito menyatakan (2016:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan (Hipotesis H₃)

Hipotesis H₃ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X₃) memiliki nilai regresi sebesar 0,520 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya semakin buruk disiplin kerja maka semakin buruk kinerja karyawan yang dihasilkan. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika disiplin mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X₃) sebesar 5,160, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,060 maka

diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan. Oleh karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 3, yaitu apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan melalui disiplin kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Osborn dan Plastrik (2015:231) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja,

salah satunya adalah disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara dan Waris (2015:221) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap dan kemauan dari kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan (Hipotesis H₄)

Hipotesis H₄ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kompensasi (X₄) memiliki nilai regresi sebesar 0,260 yang mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya semakin buruk kompensasi maka semakin buruk kinerja karyawan yang dihasilkan. Arah positif menunjukkan bahwa jika kompensasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kompensasi yang terdiri dari gaji, jaminan dan bayaran lembur, maka kinerja karyawan

juga akan meningkat.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 2,339, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,060 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel kompensasi (X_4) sebesar 0,028, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan. Oleh karena itu hipotesis H_4 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 4, yaitu apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan melalui kompensasi telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi yang memuaskan akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan kompensasi yang sesuai harapan karyawan akan membuat karyawan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik agar kompensasi yang diberikan perusahaan tetap terjaga bahkan terus meningkat. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arismunandar dan Khair (2020) serta Sulaeman, Suryani, Sularmi, dan Guruh (2021), dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga kompensasi yang dianggap adil dan memuaskan oleh karyawan akan memicu peningkatan kinerja karyawan tersebut dengan signifikan.

Hasibuan (2017:116) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai seperti yang diharapkan karyawan akan menimbulkan rasa kecewa dan ketiadasemangatan dalam bekerja. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai seperti apa yang diharapkan karyawan membuat karyawan bekerja lebih semangat dalam mencurahkan seluruh kemampuan baik tenaga dan pikiran dalam memberikan hasil kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena

itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Sehingga menyebabkan efektivitas kerja yang diberikan juga menurun.

5. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan (Hipotesis H₅)

Hipotesis H₅ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃) dan Kompensasi (X₄) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 49,231. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,71. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh

lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhipersamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan. Maka Hipotesis H_5 dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 5, yaitu motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan melalui motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) juga menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian,

semangat kerja dan motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar pengaruh motivasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi maka kinerja karyawan juga semakin buruk.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga semakin buruk
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar pengaruh disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk disiplin kerja maka semakin buruk kinerja karyawan

4. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk kompensasi maka semakin buruk kinerja karyawan.
5. Motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Medan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, sebaliknya jika motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi buruk maka semakin buruk kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan, saya melihat bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh:

1. Bagi Perusahaan

Dari seluruh hasil penelitian yang saya lakukan, saya melihat nilai variabel lingkungan kerja masih sangat kurang. Hal itu dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji t, yakni sebesar 9,160. Nilai ini menunjukkan bahwa perusahaan ini masih sangat perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya. Disarankan agar perusahaan segera memperbaiki gedung/ruangan kantor yang sudah rusak dan perlu direnovasi. Selain itu,

perusahaan juga perlu memperhatikan pengadaan peralatan kantor. Hal ini perlu ditindaklanjuti dengan cepat untuk memperoleh hal yang maksimal dan tepat waktu.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti kembali variabel motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi dengan menambah variabel lainnya yang sesuai dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) agar memperoleh hasil yang lebih variatif untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan lebih teliti lagi dalam membuat angket/kuesioner sehingga hasil yang didapat lebih baik dari sebelumnya. Selain itu bisa menambah teori-teori yang lebih update yang berkaitan dengan variabel yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Edison, Anwar. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi Irham. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers.
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Mulyadi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L., dan Jhon Harold Jackson. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2016. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia. Osborn dan Plastrik. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- R. Supomo.2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Yrama Widya.
- Rivai, Veithzal. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Sedarmayanti. 2016. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sumardjo, Mahendro dan Priansa, Donni Juni. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru

Sutrisno, Edy, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo, A. 2017. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal dan Skripsi

Akter, Nuray. (2016). Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study.

Diakses:https://www.researchgate.net/publication/336669790_Effect_of_Compensation_on_Job_Performance_An_Empirical_Study. 20 Juli 2020. 13.00

Aspan, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepribadian Sebagai Moderating Variable Pada Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (Doctoral dissertation).

Al-Omari, Khaled. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550.

Diakses:https://www.researchgate.net/publication/329683671_The_influence_of_work_environment_on_job_performance_A_case_study_of_engineering_company_in_Jordan. 02 Februari 14.15

Arif, Muhammad. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. Diakses: <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>. 04 Februari 2021. 10.00

Hakim, L., Tobing, D.S.K., & Istifadah. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Discipline Toward Job Satisfaction And The Performance of Cooperation Extension Officer Of East Java's State Minister For Cooperatives Small And Medium Enterprises (SME). International Journal of Research Science & Management 6(3): March, 2019.

Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 3, September 2017.

Idris, M. (2018). The Impact of Education and Training, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 3. <https://www.researchgate.net/publication/325129367>

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In

Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

Kevin Arasy Ramadhan (2018) Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Finnet Indonesia. Diakses pada tanggal 01 Maret 2021 pukul 13.15 WIB. Melalui: <https://www.repository.uinsyah.co.id>

Kevin Maulana (2018) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Johor Semayang Berjaya. Diakses pada tanggal 18 Februari 2021 pukul 19.20 WIB. Melalui: <https://www.repository.pancabudi.ac.id>

Kuncorowati, H., & Rokhmawati, H. N. (2018). The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Satisfaction (A Case Study of Employee Satisfaction of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia). *International Refereed Research Journal* Vol.– IX, Issue – 2, April 2018.

Nasution, M. D. T. P., Rafiki, A., Lubis, A., & Rossanty, Y. (2021). Entrepreneurial orientation, knowledge management, dynamic capabilities towards e-commerce adoption of SMEs in Indonesia. *Journal of Science and Technology Policy Management*.

Novita, Sari Rika (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Diakses pada tanggal 10 januari 2021 pukul 09.45 WIB. Melalui: <https://www.repository.pancabudi.ac.id>

Nurul Mutmainah (2017), “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah”. Diakses pada tanggal 10 januari 2021 pukul 09.45 WIB. Melalui: <https://www.repository.pancabudi.ac.id>

Ramadhani Setya Danang.2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai diBalai Pembangunan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi S1 Pada UNY. Yogyakarta.

Diakses pada tanggal 20 januari 2021 pukul 13:15 WIB. Melalui: <https://elib.unikom.ac.id/download.php?id=366982>

Susanti (2019) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan. Diakses pada tanggal 11 januari 2021 pukul 14.20 WIB. Melalui: <https://www.repository.pancabudi.ac.id>

Thaiefi, I, Baharuddin, A., Priyono., & Idrus, M. S. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance Studies in the Office of PT. PLN Persero Service Area and Network Malang. *Review of European Studies*; Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Published by Canadian Center of Science and Education <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/res/article/view/50373> diakses pada tanggal 23 Januari 2021 Pukul 15.15 wib.

Wahyuni, W., Aryza, S., Tarigan, A. D., Haryanto, E., & Indrawan, M. I. (2021). Peningkatan Keamanan Kawasan Sehat Dengan Alat Pendeteksi Karbon Monoksida Berbasiskan Mikrokontroller. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(2), 187-194.